

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Dopad zvýšení minimální mzdy na daně, pojistné a státní rozpočet
Impact of Minimum Wage Increase on Taxes, Insurance and State Budget

Student: Bc. Adam Hruzík
Vedoucí diplomové práce: prof. Ing. Jan Šíroký, CSc.

Ostrava 2017

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Adam Hruzík**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně

Téma: **Dopad zvýšení minimální mzdy na daně, pojistné a státní rozpočet**
Impact of Minimum Wage Increase on Taxes, Insurance and State Budget

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Vymezení pracovních pojmů
3. Vývoj změn minimální mzdy v České republice a jejich dopad
4. Daňové a pojistné souvislosti minimální mzdy v České republice
5. Predikce dopadů zvýšení minimální mzdy pro rok 2017
6. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

HAMERNÍKOVÁ, Bojka, Alena MAAYTOVÁ a kol. *Veřejné finance*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 340 s. ISBN 978-80-7357-497-0.

JAMES, Simon a Christopher NOBES. *The Economics of Taxation. Principles, Policy and Practice*. 10th ed. Birmingham: Fiscal Publications, 2010. 324 s. ISBN 978-1906201-13-5.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2016*. 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 152 s. ISBN 978-80-7263-998-4.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **prof. Ing. Jan Široký, CSc.**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 21.04.2017




Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci vypracoval samostatně, příloha č. 1 je převzata z uvedeného zdroje, příloha č. 2 je formulářem finanční správy.“

V Ostravě dne 21. dubna 2017



.....

Bc. Adam Hruzík

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Vymezení pracovních pojmů.....	7
2.1	Minimální mzda	7
2.1.1	Pozitiva a cíle minimální mzdy	7
2.1.2	Negativa minimální mzdy	8
2.1.3	Neoklasický model	9
2.1.4	Odborové organizace.....	11
2.1.5	Teorie efektivnostních mezd	11
2.1.6	Zaručená mzda.....	12
2.2	Nezaměstnanost.....	12
2.3	Daň z příjmů.....	13
2.4	Systém pojištění a sociální systém České republiky	14
2.5	Veřejné příjmy.....	15
2.6	Shrnutí kapitoly	16
3	Vývoj změn minimální mzdy v ČR a jejich dopad.....	17
3.1	Vývoj základní sazby minimální mzdy v České republice.....	17
3.2	Poměr minimální a průměrné mzdy	19
3.3	Zahraniční studie vlivu minimální mzdy na nezaměstnanost.....	21
3.4	Dopad změn minimální mzdy na nezaměstnanost v České republice.....	22
3.5	Minimální mzda v evropských zemích.....	24
3.6	Shrnutí kapitoly	26
4	Daňové a pojistné souvislosti minimální mzdy v ČR.....	27
4.1	Vazba daňového a pojistného systému na minimální mzdu.....	27
4.2	Výpočet a srovnání čisté minimální mzdy z roku 2016 a 2017.....	28
4.2.1	Postup určení daňové povinnosti.....	28
4.2.2	Postup určení pojistných odvodů.....	29
4.2.3	Výpočet čisté mzdy	30
4.3	Minimální mzda a náklady práce	32
4.4	Shrnutí kapitoly	33
5	Predikce dopadů zvýšení minimální mzdy pro rok 2017.....	34
5.1	Předpokládaný dopad zvýšení minimální mzdy na zaměstnanost.....	34
5.1.1	Analýza historického vývoje změn minimální mzdy a nezaměstnanosti	34

5.1.2	Stanovení scénářů dopadu minimální mzdy na nezaměstnanost	36
5.2	Náklady nezaměstnanosti	37
5.2.1	Přímé náklady nezaměstnanosti	38
5.2.2	Nepřímé náklady nezaměstnanosti	39
5.2.3	Shrnutí podkapitoly	41
5.3	Daňové a pojistné výnosy spojené s nárůstem minimální mzdy	41
5.3.1	Analýza množství zaměstnanců ovlivněných zvýšením minimální mzdy	41
5.3.2	Daňové a pojistné výnosy	43
5.3.3	Shrnutí podkapitoly	44
5.4	Kalkulace scénářů dopadu minimální mzdy na státní a veřejné rozpočty	45
5.4.1	Sjednocení nákladů a výnosů	45
5.4.2	Varianta A, minimální mzda nemá vliv na nezaměstnanost.....	46
5.4.3	Varianta B, minimální mzda má výrazný vliv na nezaměstnanost.....	47
5.4.4	Varianta C, minimální mzda má středně velký vliv na nezaměstnanost	48
5.5	Predikce dopadu minimální mzdy na veřejné rozpočty.....	48
5.5.1	Přímý dopad minimální mzdy	49
5.5.2	Mzdová diferenciace	50
5.5.3	Inflace	51
5.5.4	Zaručená mzda.....	52
5.5.5	Nebezpečný dopad na určitá odvětví a skupiny obyvatel.....	53
5.5.6	Doporučení	54
5.6	Souhrn kapitoly	56
6	Závěr.....	57
	Seznam použité literatury:	59
	Seznam zkratk.....	62
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

S rozvojem společnosti v posledních stoletích docházelo ke zvyšování příjmových rozdílů, jedni bohatli, druzí chudli. Postupně se začaly objevovat snahy o zavedení určité spravedlnosti a principu solidarity, lidé se začali sdružovat do odborových organizací. Vznikaly první nástroje sociální politiky. Jedním z nich byl institut minimální mzdy.

Minimální mzda byla zavedena z důvodu ochrany nízkopříjmových pracujících před vykořisťováním ze strany zaměstnavatelů a hrozícím pádem do chudoby. I přes její stoletou existenci v Evropě je jako mnoho jiných politickoekonomických opatření zdrojem četných diskuzí a odborných debat. Zastánci minimální mzdy ji vnímají jako spravedlivý a nezbytný nástroj se silným sociálně ochranným vlivem na společnost, který snižuje nerovnosti rozdělení příjmů a garantuje určitou životní úroveň pracujících. Vyšší mzda by měla zvýhodnit pracujícího občana v porovnání s člověkem, který se rozhodl pro pasivní přístup a svou existenci zakládá na pobírání sociálních dávek a podpor. Oponenti minimální mzdy zastávají názor, že síla trhu sama určí správnou výši mzdy a nepotřebné externí zásahy státu způsobují nestabilitu, tržní neefektivitu a nezaměstnanost. Jakoukoliv regulaci považují za ohrožení svobody účastníků trhu práce, kterým by mělo být dovoleno volně vyjednávat o mzdové výši. Rovněž rozporují funkčnost minimální mzdy jako nástroje státu proti chudobě. Lidé s nízkou kvalifikací a produktivitou ochotní pracovat i za nižší než minimální mzdu, se stávají její obětí, jelikož nemohou najít uplatnění na trhu práce. Minimální mzda tak sice navyšuje příjem části obyvatel, ale na úkor jiných, kteří v jejím důsledku o práci přichází nebo ji nemohou získat. Nárůst nezaměstnanosti následně negativně působí na hospodářský růst.

Za dobu její existence bylo stanoveno mnoho teorií a provedeno značné množství studií zaměřených na efektivitu a dopady minimální mzdy na nezaměstnanost, avšak bez jednoznačného výsledku, jelikož si vyvozené závěry často protirečí. Většina odborné veřejnosti předpokládá negativní vliv minimální mzdy na nezaměstnanost. Tato premisa je uváděna v mnoha učebnicích ekonomie i přes to, že nebyla nikdy objektivně prokázána. Studie minimální mzdy jsou bohužel obvykle zaměřeny pouze na nezaměstnanost. I v případě, že se jejich autorům podaří nalézt a kvantifikovat nárůst nezaměstnanosti, nezabývají se dále jejím dopadem na ekonomiku či hospodaření státu. Nelze tak vyvodit závěr, zda zvýšení minimální mzdy reálně vede ke snížení daňových příjmů státního rozpočtu či růstu zadluženosti veřejného sektoru.

Cílem diplomové práce je analyzovat vliv minimální mzdy na státní a veřejné rozpočty České republiky a predikovat dopad jejího zvýšení na 11 000 Kč. S ohledem na neúspěšné pokusy o prokázání negativního vlivu minimální mzdy nebude možný nárůst nezaměstnanosti v této práci počítán, ale odhadnut průnikem jednotlivých studií a ekonomických ukazatelů.

Práce je rozdělena na šest kapitol. V první úvodní kapitole je stanoven cíl práce, stručný obsah jednotlivých kapitol a použitá metodologie. Druhá kapitola je určena k vymezení pracovních pojmů a jejich stručné charakteristice. V kapitole třetí je zpracován a analyzován vývoj minimální mzdy v České republice od jejího zavedení. Čtvrtá kapitola je věnována provázanosti minimální mzdy a daňového, resp. pojistného systému. Rovněž je proveden výpočet změny čisté mzdy a nákladů práce na typického zaměstnance pobírajícího minimální mzdu. V páté kapitole jsou na základě poznatků předchozích kapitol kalkulovány dílčí náklady a výnosy veřejných rozpočtů spojené s nárůstem minimální mzdy. Následně je proveden kvalifikovaný odhad zvýšení nezaměstnanosti a predikován dopad zvýšení minimální mzdy. Poslední kapitolou je závěr, ve kterém je proveden souhrn zjištěných skutečností a jejich zhodnocení.

Využitými metodami při zpracování diplomové práce jsou analýza, syntéza, komparace a abstrakce. Práce vychází z legislativy platné k 1. 1. 2017.

2 Vymezení pracovních pojmů

Tato kapitola je určena k teoretickému popisu a definici základních pojmů potřebných k naplnění cíle diplomové práce. První část je věnována minimální mzdě, následující části problematice daní, pojistného a závěr je zaměřen na veřejné příjmy.

2.1 Minimální mzda

Minimální mzda byla v České Republice zavedena již v únoru 1991. Dle § 111 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je definována jako nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda, přičemž do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Minimální mzdě podléhají všechny pracovní poměry bez ohledu na jejich délku či druh. Výše minimální mzdy je stanovena nařízením vlády, a to jak měsíční, tak hodinová. Základní sazba minimální mzdy se vztahuje k týdenní pracovní době 40 hodin.

Článek č. 23 Všeobecné deklarace lidských práv OSN obsahuje následující:

- „Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.
- Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.
- Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.
- Na ochranu svých zájmů má každý právo zakládat s jinými odborové organizace a přistupovat k nim.“¹

2.1.1 Pozitiva a cíle minimální mzdy

Ohledně minimální mzdy a jejího dopadu nepanuje názorová shoda. Zastánci spatřují v minimální mzdě hlavně nástroj zlepšující životní úroveň nízkopříjmových skupin obyvatel a garantující důstojné podmínky pro život pracujících. Přiřazují tak minimální mzdě ochrannou funkci, protože by měla zabránit vykořisťování chudých a méně kvalifikovaných

1 Viz Všeobecná deklarace lidských práv, 2015, s. 48

pracovníků, zajistit jejich základní životní potřeby, snížit chudobu a omezit mzdovou nerovnost.

Dalším argumentem je konkurenceschopnost práce s ohledem na sociální systém. Při nízké odměně za práci může docházet k tzv. pasti nezaměstnanosti – práce v porovnání s nedaněnými podporami je pouze malým přilepšením, které nemotivuje si práci dlouhodobě hledat, a když už, tak v rámci šedé ekonomiky. Čím je vyšší koeficient náhrady, tj. poměr disponibilního důchodu člověka bez práce a jeho disponibilního důchodu v případě, že práci má, tím méně je ochoten si práci hledat. V důsledku vysokého koeficientu náhrady se lidé uchylují k sociálnímu parazitismu. Jedinec se dobrovolně stává závislým na sociální podpoře. Takový způsob života lze pozorovat v naší společnosti a má dlouhodobý negativní dopad, jelikož tyto vzorce chování mohou být přenášeny na další generace, které si osvojují pasivní přístup, ztrácí pracovní morálku a sociální parazitismus je pro ně akceptovatelný styl života.

Zvýšení minimální mzdy může u firem zaměstnávajících velké množství nízko ohodnocené práce vyvolat tlak na zefektivnění řízení či technologií. Paradoxně tzv. šokovým efektem dojde ke zvýšení produktivity práce vedoucí k vyšší poptávce po práci a snížení nezaměstnanosti. Minimální mzdu obvykle silně podporují zástupci odborů, kteří se tak brání před levnou pracovní silou z ciziny.²

2.1.2 Negativa minimální mzdy

Proti minimální mzdě se naopak staví zaměstnavatelé argumentující zvýšenými náklady práce a negativním vlivem na zaměstnanost. Rostoucí nezaměstnanost navyšuje sociální výdaje státu, zatěžuje státní rozpočet a snižuje výstup ekonomiky. Pracovníci pobírající nízkou mzdu se obvykle vyznačují nízkou kvalifikací a produktivitou práce a mohou konkurovat pouze nízkou cenou, avšak zavedením minimální mzdy jsou o tuto možnost ochuzeni. Nemohou najít uplatnění na trhu práce, jelikož hodnota jejich mezního produktu nedosahuje ani nákladů spojených s jejich zaměstnáním. Minimální mzdě je taktéž přiřítána alokační neefektivnost a zvýšení rigidity pracovních trhů. Ekonomové hlásící se k rakouské škole ekonomie nahlíží na mzdy liberálně. Každý by měl mít právo zaměstnávat kohokoliv za mzdu, na které se se zaměstnancem dohodne. Stát by neměl vůbec do pracovního trhu zasahovat formou minimální mzdy. Lidem, jejichž mezní produkt práce se

² Dle Brožová, 2012

nachází pod úrovní minimální mzdy, je zabráněno pracovat. Dochází k ohrožení mezních pracujících, kteří by byli ochotni pracovat i za mzdu pod úrovní minimální mzdy.^{3 4}

Z výše uvedených důvodů vyplývá, že každá změna minimální mzdy je doprovázena nesouhlasem části politického spektra. Pravicově orientované strany obvykle nesouhlasí s jejím navyšováním a upozorňují na hrozící nezaměstnanost, snížení výkonnosti ekonomiky a deformaci trhu. Levicové strany argumentují nutnou ochranou životní úrovně nízkopříjmových obyvatel a sociální spravedlností. Odmítají či bagatelizují negativní vliv na nezaměstnanost.

Minimální mzda je často označována jako nástroj v boji proti chudobě, nicméně skutečný prospěch domácností ohrožených chudobou je nejednoznačný, a to i v případě, kdy je navýšení mzdy vykoupeno velmi malým nárůstem nezaměstnanosti. Za minimální mzdu totiž pracují i lidé finančně zaopatření, příkladem mohou být studenti. Výsledný přínos zvýšení mzdy tudíž částečně míří do dostatečně bohatých domácností, čímž se snižuje efektivita minimální mzdy v boji proti chudobě. Je nutné rovněž zmínit, že chudoba ohrožuje i mnoho lidí, kteří ani příjmy ze zaměstnání nemají a navýšení minimální mzdy na jejich situaci nebude mít žádný pozitivní dopad.⁵

Fialová (2007) došla analýzou dopadu minimální mzdy na jednotlivé regiony k závěru, že minimální mzda nezvyšuje příjmy chudých domácností, naopak vede k růstu nezaměstnanosti. Proto hodnotí minimální mzdu negativně a varuje před jejím dalším navyšováním. Navrhuje zrušit institut minimální mzdy a zaměřit se na programy podporující kvalifikaci a produktivitu práce.

2.1.3 Neoklasický model

Analýzou vlivu minimální mzdy na nezaměstnanost a ekonomiku se zabývá mnoho ekonomických teorií. Jednotlivé koncepty a modely nabízí odlišné výsledky, jelikož se opírají o různorodé předpoklady a metody. Neexistuje jednotný pohled na danou problematiku. Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost se obvykle vysvětluje pomocí neoklasického modelu, který staví na následujících předpokladech:

- dokonalá konkurence na trhu práce a trhu finální produkce – velký počet kupujících a prodávajících;

³ Dle Brožová, 2012

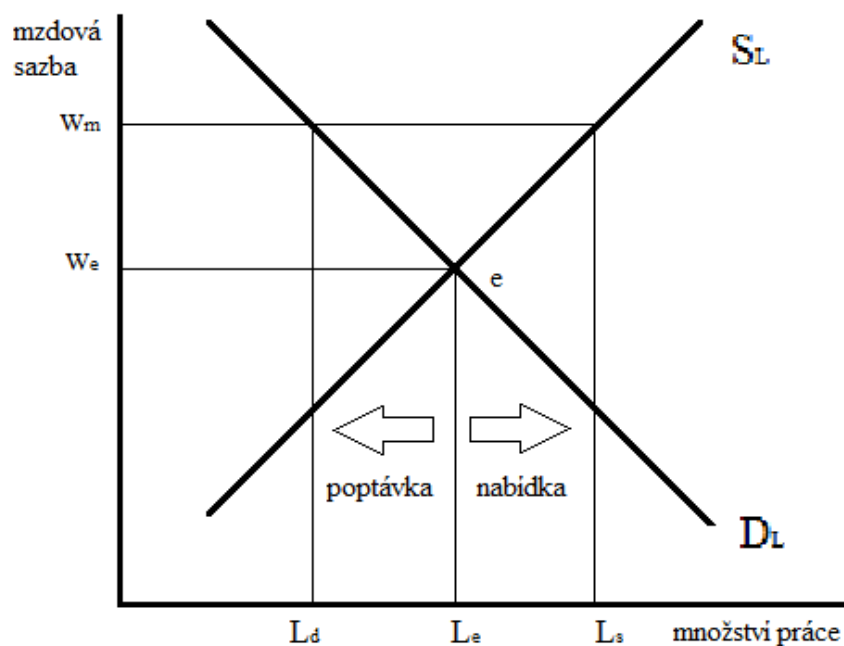
⁴ Dle Šebestíková et al., 2012

⁵ Dle Borjas, 2008

- kupující i prodávající jsou příjemci tržní ceny;
- homogenní pracovní síla – pracovníci jsou stejně kvalifikovaní;
- dokonalá informovanost;
- dokonalá pracovní mobilita, žádné vnější intervence do trhu.

Poptávku po práci vytvářejí firmy jakožto zaměstnavatelé. Jedná se o poptávku odvozenou od poptávky po výrobcích a službách. Firma hledá takové množství práce, jejíž zapojení do výroby ji přináší maximální zisk - najímá práci až do bodu, v němž se mezní příjem produktu této práce pro firmu rovná mezním nákladům firmy na tuto práci. Na trhu práce, který je reprezentován grafem 2.1, se za výše uvedených podmínek vytvoří rovnováha v bodě e při rovnovážné mzdě w_e rovnající se meznímu produktu práce posledního najatého pracovníka. Pokud na trh vstoupí vláda a zavede minimální mzdu w_m převyšující rovnovážnou tržní mzdu, firmy maximalizující zisk sníží poptávané množství práce z L_e na L_d a propustí přebytečné zaměstnance, jejichž mezní produkt práce nyní nedosahuje částky minimální mzdy. Vyšší mzda zároveň zvýší nabízené množství práce až do bodu L_s a navýší nedobrovolnou nezaměstnanost v rozsahu převisu nabídky $L_s - L_d$.⁶

Graf 2.1 Minimální mzda na dokonale konkurenčním trhu práce



Zdroj: Vlastní zpracování dle Brožová, 2012

⁶ Dle Brožová, 2012

2.1.4 Odborové organizace

Prodávající na trhu práce se mohou sdružovat do odborových svazů a vystupovat tak jako monopol. Odborům jsou podobné svou činností i profesní asociace a cechy. Prostřednictvím kolektivního jednání vyvíjejí tlak na vyšší mzdy, lepší zaměstnanecké výhody nebo zavedení určitých podmínek pro najímání a propouštění zaměstnanců. Na rozdíl od jednotlivce mohou odbory mnohem účinněji oslovit vedení firmy. Pro zaměstnavatele je mnohem jednodušší vypořádat se s jednotlivcem, než s celou skupinou zaměstnanců, která vyjednává společně. Hlavním cílem odborových a obdobných organizací je maximalizace celkové mzdy a ekonomické renty (rozdíl mezi mzdou a alternativními náklady).⁷ Jedním z postupů, jak dosáhnout cílů, je omezení nabídky práce. Odbory například prosadí bariéry výkonu zaměstnání v podobě nutné certifikace, kratší pracovní týden či dřívější odchod do důchodu. Odbory mají několik vlivů na trh práce. Obvykle prosadí vyšší než tržní mzdy, čímž snižují zaměstnanost. Nastává stejná situace jako v grafu 2.1. Omezením vstupu na trh práce daného odvětví také snižují flexibilitu trhu práce.⁸ Odbory mohou mít i pozitivní vliv, pokud dokáží zvýšit poptávku po produkci dané firmy či odvětví či zvyšovat produktivitu práce hájených pracovníků.⁹

2.1.5 Teorie efektivnostních mezd

Teorie je založena na předpokladu, že růst mzdy zaměstnance působí kladně na jeho efektivitu. Tento jev může mít několik příčin:

- vyšší odměna za práci zvyšuje motivaci zaměstnance si práci udržet, tudíž vede k většímu pracovnímu nasazení a dodržování pracovních norem;
- práce je výhodnější, než jiné alternativy, zvýšení mzdy má přímý pozitivní vliv na snížení fluktuace pracovníků, což způsobí nižší náklady na nábor a zaškolení nových zaměstnanců;
- změna pracovního prostředí - lidé, kteří jsou dobře ohodnoceni za svou práci, mají tendenci podávat lepší výkony jako vyjádření vděku za vyšší mzdu;
- vyšší příjem umožňuje zlepšení životních podmínek pracovníků, konkrétně vyšší kvalitu i kvantitu stravy, čímž se zvyšuje jejich možný pracovní výkon.¹⁰

I když se teorie efektivnostních mezd uplatňuje spíše při rozhodování v rámci jednotlivých firem, některé efekty nepochybně působí i v případě zvýšení vládou stanovené

⁷ Dle Šimek, 2007

⁸ Dle Brožová, 2012

⁹ Dle Šebestíková et al., 2012

¹⁰ Dle Borjas, 2008

minimální mzdy. Lze taktéž předpokládat, že některé firmy využívající efektivnostní mzdy budou po zvýšení minimální mzdy i nadále dobrovolně platit svým zaměstnancům více, než je na daném trhu běžné.

2.1.6 Zaručená mzda

Kromě minimální mzdy na českém trhu práce působí od zavedení v roce 2007 také institut zaručené mzdy. Ten je stanoven v § 112 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zaručená mzda zaměstnancům garantuje určitý příjem podobným způsobem jako minimální mzda, avšak výše se odvíjí od složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce na osm skupin prací, přičemž každé skupině je přiřazena vlastní úroveň nejnižší zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. Zaručená mzda první skupiny odpovídá minimální mzdě 11 000 Kč. Zvýšení minimální mzdy se proto obvykle projeví i obecným zvýšením zaručených mezd. Zaměstnanci spadající do osmé skupiny mají garantovanou mzdu minimálně ve výši dvojnásobku minimální mzdy, tj. 22 000 Kč. Výši zaručených mezd stanoví vláda nařízením stejně jako v případě minimální mzdy. Na zaměstnance, kteří mají sjednanou mzdu se zaměstnavatelem kolektivní smlouvou, se zaručená mzda nevztahuje.

2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost lze dle příčiny dělit na frikční, cyklickou, strukturální a sezonní. Frikční nezaměstnanost je běžným jevem, jedná se o nezaměstnanost způsobenou změnou zaměstnání. Po ztrátě nebo opuštění původního místa si osoba hledá místo nové, což nějaký čas trvá (hledání a porovnávání pracovních pozic, výběrový proces) a po tuto dobu je nezaměstnaná. Cyklická nezaměstnanost je zapříčiněna hospodářským cyklem. V době recese firmy snižují stavy zaměstnanců a plošně narůstá nezaměstnanost. Je velmi těžké získat práci. Po odeznění recese nastává konjunktura a zaměstnanost klesá. Strukturální nezaměstnanost vzniká poklesem poptávky po práci v určitém odvětví, pracovníci daného odvětví v případě ztráty zaměstnání nemohou ve své profesi najít uplatnění. Za účelem hledání práce se musí často rekvalifikovat. Příkladem mohou být třeba horníci, kteří v důsledku poklesu těžby a zavírání dolů musí změnit obor, pokud si chtějí najít novou práci. Sezonní nezaměstnanost je spojena s ročním obdobím, resp. jeho vlivem na určitá odvětví, jako například zemědělství.

Někteří lidé v produktivním věku jsou nezaměstnaní dobrovolně. Mají možnost pracovat za aktuálních podmínek na trhu práce, ale z různých důvodů pracovat odmítají,

například je pro ně nabízená mzda příliš malá na to, aby je motivovala pracovat, a tak hledají lépe hodnocená pracovní místa.¹¹

Nezaměstnanost je spojována s dalšími negativními jevy naší společnosti. V důsledku poklesu příjmů se někteří nezaměstnaní uchýlí ke kriminální činnosti, která má celou řadu negativních dopadů na společnost jako celek. Jiní propadnou alkoholismu. Ztrátou zaměstnání dochází i k rozpadu rodin. Nezaměstnaní mají tendenci ztrácet pracovní návyky a pracovní morálku, což vytváří dlouhodobý problém s velkými následky. Stagnuje či přímo upadá odbornost dlouhodobě nezaměstnaných osob, což ještě umocňuje vliv minimální mzdy. Právě lidé s nedostatečným přínosem pro zaměstnavatele při existenci vysoké minimální mzdy nemohou najít uplatnění, jelikož jejich mezní produkt práce nepokryje ani mzdové náklady. I když pracovní činnosti ohodnocené minimální mzdou obvykle patří mezi nenáročné z hlediska pracovních zkušeností, stávají se dlouhodobě nezaměstnaní lidé méně atraktivní pro zaměstnavatele. Dalším negativem nezaměstnanosti jsou náklady spojené s její administrací.

2.3 Daň z příjmů

„Daň je obvykle definována jako povinná, zákonem uložená platba do veřejného rozpočtu, která je neúčelová, neekvivalentní, nenávratná, a která se pravidelně opakuje“ Uvádí Klimešová (2014, s. 17).

Daň z příjmů fyzických osob patří mezi nejdůležitější daně české daňové soustavy. Předmětem daně z příjmů jsou příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, příjmy z podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, příjmy z kapitálového majetku, příjmy z pronájmu a ostatní příjmy.

Za příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků jsou pro účel daně považovány příjmy pracovněprávního poměru, služebního, členského nebo obdobného poměru. Poplatníkem daně z příjmů je zaměstnanec a jeho pracovní příjmy podléhají dani. Plátcem daně je zaměstnavatel, který je pod vlastní majetkovou zodpovědností povinen daň srazit a odvést. V případě, že zaměstnanec podepsal u svého zaměstnavatele prohlášení k dani z příjmů fyzických osob (viz příloha 2), může snížit svou daňovou povinnost o slevu na poplatníka. Základem daně je tzv. „superhrubá mzda“ určená jako součet hrubé mzdy a zdravotního a sociálního pojistného hrazeného zaměstnavatelem.¹² Do roku 2008 byla

¹¹ Dle Dvořáková, 2012

¹² Dle Šebestíková et al., 2012

v České republice uplatňována progresivní sazba daně od 12 % do 32 %. Od jejího zrušení platí lineární sazba daně ve výši 15 %.¹³

2.4 Systém pojištění a sociální systém České republiky

Kromě daně z příjmů ovlivňuje cenu práce také pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Sociální pojistné je účelová platba do veřejného rozpočtu, je důležitým zdrojem veřejných příjmů a skládá se z nemocenského pojištění, důchodového pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Nemocenské pojištění slouží k finančnímu zabezpečení ekonomicky aktivních občanů v případě krátkodobé pracovní neschopnosti z důvodu nemoci či úrazu. Systém důchodového pojištění zajistí občany v případě invalidity a ve stáří. Státní politika zaměstnanosti je určena k podpoře zřizování nových pracovních míst, rekvalifikaci a dalším aktivitám cíleným na snižování nezaměstnanosti.

Druhým typem pojištění je veřejné zdravotní pojištění. V České republice jsou povinně pojištěni všichni občané. Za některé z nich přebírá povinnost stát, například za uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce či nezaopatřené děti.

Pokud je pojištěnec rovněž zaměstnancem, stává se plátcem pojistného, které za něj zaměstnavatel sráží a odvádí. Zaměstnavatel je rovněž plátcem pojistného. Příjmy, které jsou osvobozeny od daně, nejsou považovány za příjem pro výpočet pojistného.

Sociální systém chrání osoby před sociálním vyloučením. Měl by být vhodně nastaven, aby se nestával výhodnějším zdrojem příjmů než samotná práce. Nezaměstnané či nízkopříjmové osoby mohou na úřadu práce požádat o dávky státní sociální podpory a dávky v hmotné nouzi.

Mezi dávky sociální podpory patří přídavek na dítě, na který má nárok rodina s příjmem do 2,4násobku stanoveného životního minima. Příspěvek na bydlení získá vlastník nebo nájemce bytu, pokud 30 % jeho příjmů nebo příjmů rodiny zde bydlící nepostačuje k pokrytí nákladů na bydlení. Uvedených 30 % příjmů musí být nižší, než zákonem stanovené normativní náklady na bydlení v dané obci. V případě osob bydlících v Praze se poměr příjmů a nákladů zvyšuje na 35 %. Rodičovský příspěvek může obdržet jeden z rodičů, který v kalendářním měsíci osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě. Celková výše příspěvku činí 220 000 Kč a je rozdělena na měsíční částky dle rozhodnutí rodiče, nejdéle však do dovršení věku čtyř let dítěte, a není vázaná na příjmy rodičů. Podmínkou nároku na rodičovský

¹³ Dle Maaytová et al., 2015

příspěvek je, že dítě mladší dvou let navštěvuje mateřskou školu a podobná zařízení v omezeném rozsahu.

Dávky v hmotné nouzi jsou určeny lidem, jejichž příjmy a majetkové poměry jsou tak malé, že nepokrývají ani základní životní potřeby. Mezi dávky v hmotné nouzi se řadí příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc. Základní dávkou v hmotné nouzi je příspěvek na živobytí, který náleží jednotlivcům či rodinám, pokud jejich příjem po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje stanovené částky na živobytí, která se stanovuje individuálně. V případě rodiny se dílčí částky sčítají. Částky na živobytí závisí na určených hodnotách existenčního a životního minima. Doplatek na bydlení se vyplácí, pokud vlastní příjmy jednotlivce nebo rodiny a příspěvek na bydlení nestačí na úhradu přiměřených nákladů spojených s bydlením. Mimořádná okamžitá pomoc je určena osobám, které se ocitly v situaci vyžadující okamžité řešení (živelná pohroma, vážná újma na zdraví).¹⁴

2.5 Veřejné příjmy

Veřejnými příjmy jsou všechny příjmy plynoucí do veřejných rozpočtů (státní rozpočet, rozpočty územních samosprávných celků, parafiskální fondy). Největší složku celkových příjmů tvoří příjmy daňové, dalšími jsou poplatky, půjčky, dotace či dary.

Shoda na definici daňových příjmů veřejných rozpočtů neexistuje. Z právního pohledu je daní pouze platba, která je přímo názvem označena jako daň. V širším ekonomickém pojetí však za daňové příjmy bývají označovány všechny povinné platby do veřejných rozpočtů za podmínky, že mají charakter podobný dani – jsou stanoveny zákonem, nejsou v případě správného určení částky vratné a jejich odvedením nevzniká nárok na ekvivalentní protiplnění. Z toho důvodu se za daňové příjmy označují i příjmy z pojistného na veřejné zdravotní pojištění, důchodové pojištění nemocenské pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Poplatky se od daní liší skutečností, že je za ně poskytováno určité protiplnění.

Hlavním úkolem daní je zajistit financování veřejných výdajů. Kromě této funkce, která se označuje jako fiskální, plní daně také alokační, stabilizační a redistribuční funkci. Daně se běžně člení na přímé a nepřímé. Mezi přímé daně se řadí daně důchodové a majetkové. Nepřímé daně zahrnují daň z přidané hodnoty a spotřební daně.¹⁵

¹⁴ Dle Šebestíková et al., 2012

¹⁵ Dle Maaytová et al., 2015

Bilanci státního rozpočtu za rok 2016 v kladné hodnotě 61,8 mld. Kč lze považovat za historický úspěch. Na celkových příjmech státního rozpočtu ve výši 1 281,6 mld. Kč se částkou 113 mld. Kč podílely příjmy z daně z příjmů fyzických osob. Příjmy z pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve výši 428,5 mld. Kč činily 33,4 % všech příjmů. Je zřejmé, že by i nepatrná relativní změna uvedených dvou druhů příjmů státního rozpočtu měla velký dopad na hospodaření státního rozpočtu.¹⁶

2.6 Shrnutí kapitoly

Minimální mzda platí v České republice již přes 25 let. Je definována zákonem jako nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Názory odborníků na její vliv se velice různí. Kritici minimální mzdy rozporují její sociálně ochrannou funkci a upozorňují na růst nezaměstnanosti vyvolaný její existencí. Zastánci minimální mzdy vliv na nezaměstnanost bagatelizují a naopak vyzdvihují její přínos pro nízkopříjmové obyvatele, kterým by práce měla zajistit aspoň základní životní úroveň.

¹⁶ Dle Monitor, 2017

3 Vývoj změn minimální mzdy v ČR a jejich dopad

Třetí kapitola je zaměřena na popis a analýzu vývoje minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991. Všechny uvedené hodnoty se vztahují na základní sazbu minimální mzdy a veškeré mzdy jsou uvažovány jako hrubé. Dále je věnována pozornost dopadům minimální mzdy na zaměstnanost. Pro srovnání je uveden i přehled minimální mzdy v zahraničí.

3.1 Vývoj základní sazby minimální mzdy v České republice

V České republice se odvíjí minimální mzda spíše od politické orientace vlád, než od ekonomické situace či jednotlivých parametrů. Zaměstnanci Odboru analýz a informací Úřadu vlády České republiky nahlíží na minimální mzdu jako předmět zásadního politického sporu:

„Politická pravice zdůrazňuje možné negativní dopady minimální mzdy na zaměstnanost. Trh práce je podle tohoto typu kritiky minimální mzdy deformován jak na straně nabídky, tak na straně poptávky. Pokud je minimální mzda nastavena příliš vysoko, snižuje se poptávka po práci na straně zaměstnavatelů a zároveň se zvyšuje nabídka práce na straně uchazečů. Minimální mzda sice zajistí vyšší mzdy, ale ve výsledku pro menší počet zaměstnanců – minimální mzda tak údajně vytváří nedobrovolnou nezaměstnanost. Politická levice naopak zdůrazňuje výše zmíněnou sociálně- ochrannou a ekonomicko-kriteriální funkci minimální mzdy a souvislost mezi zvyšováním minimální mzdy a nezaměstnanosti považuje za nevýznamný. Dlouhodobá převaha pravicového neoliberálního diskursu ve veřejném prostoru ovšem způsobila, že hlas pravicové skepse vůči minimální mzdě je v naší veřejné debatě zastoupen výrazně více než hlas levicového přesvědčení o pozitivním dopadu minimální mzdy.“¹⁷

Pokud má minimální mzda plnit své základní funkce, musí být stanovena v dostatečné výši a adekvátně upravována. V roce 2017 došlo k již devatenáctému navýšení minimální mzdy na aktuální částku 11 000 korun za měsíc. Přehled všech změn minimální mzdy je uveden v tabulce 3.1, ze které je patrné poměrně pravidelné navyšování částky minimální mzdy vyjma období od ledna 2007 do srpna 2013. Výpadek ve zvyšování minimální mzdy lze přičíst pravicovým vládám, které byly v tomto období u moci. Naopak levicové vlády prokázaly větší vůli minimální mzdu navyšovat. Pro rok 2018 je předpokládán další nárůst v řádech stovek korun, nicméně prozatím nebyla oficiálně oznámena jeho výše.

17 Odbor analýz a informací Úřadu vlády České republiky, 2014

Tabulka 3.1 Vývoj minimální mzdy v České republice od roku 1991

Počátek platnosti zvýšení minimální mzdy	Výše minimální mzdy		Nárůst vůči předchozímu období v %	
	Kč za měsíc	Kč za hodinu	Měsíční mzda	Hodinová mzda
1991 únor	2 000	10,80	-	-
1992 leden	2 200	12,00	10	11
1996 leden	2 500	13,60	14	13
1998 leden	2 650	14,80	6	9
1999 leden	3 250	18,00	23	22
1999 červenec	3 600	20,00	11	11
2000 leden	4 000	22,30	11	12
2000 červenec	4 500	25,00	13	12
2001 leden	5 000	30,00	11	20
2002 leden	5 700	33,90	14	13
2003 leden	6 200	36,90	9	9
2004 leden	6 700	39,60	8	7
2005 leden	7 185	42,50	7	7
2006 leden	7 570	44,70	5	5
2006 červenec	7 955	48,10	5	8
2007 leden	8 000	48,10	1	0
2013 srpen	8 500	50,60	6	5
2015 leden	9 200	55,00	8	9
2016 leden	9 900	58,70	8	7
2017 leden	11 000	66,00	10	12

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2017a

Do roku 1991 nemělo tehdejší Československo legislativně zajištěnou minimální mzdu. Počátkem roku 1993 se minimální mzda sloužila i jako minimální základ pro odvod pojistného na sociální zabezpečení osob samostatně výdělečně činných a pro odvod pojistného na zdravotní pojištění osob, za které toto pojištění platí stát. Z toho důvodu nedocházelo k valorizaci minimální mzdy v následujících letech, která tak fakticky klesla pod

úroveň životního minima¹⁸. Mezi dynamickými roky 1994 a 1998 minimální mzda nebyla adekvátně navyšována, v důsledku čehož byla připravena o svou základní sociální funkci. Zvyšovaly se mzdy, stoupal index spotřebitelských cen, ale minimální mzda, resp. její reálná hodnota, zaostávala. Čistá minimální mzda nedosahovala ani výše sociálních dávek, nekvalifikovaní lidé upřednostňovali sociální parazitismus místo špatně hodnocené práce.^{19 20}

Obrat k lepšímu započal v roce 1998, ve kterém se nová levicová vláda zavázala zvyšovat minimální mzdu a započala éru každoročního pravidelného navyšování. Relativní růst minimální mzdy převyšoval růst průměrné mzdy za účelem zvýhodnění pracujících, zvýšení motivace pracovat a potlačení sociálního parazitismu. Dalším faktorem růstu minimální mzdy byla i snaha přiblížit se západním zemím, které měly obecně vyšší poměr minimální mzdy k průměrné, v souvislosti s přistoupením České republiky do Evropské unie.

Nicméně po nástupu pravicových vlád došlo ke zmrazení minimální mzdy a od počátku roku 2007 po následujících 6 let její výše stagnovala na částce 8 000 Kč. Avšak zvyšování minimální mzdy bránila taktéž ekonomická krize, která v roce 2008 ochromila světovou ekonomiku a uvedla Českou republiku na několik let do recese. V posledních letech se ekonomice dařilo, byl opět obnoven hospodářský růst, klesala nezaměstnanost a nová vláda se zavázala v programovém prohlášení pravidelně zvyšovat minimální mzdu. V tiskové zprávě MPSV z 3. února 2017 je uvedeno následující: „*Poctivě pracovat se musí vyplatit. Snažíme se proto postupně zvyšovat minimální mzdu tak, aby se její úroveň přiblížila 40 procentům průměrné mzdy. Od ledna 2017 jsme zvýšili minimální mzdu z 9 900 Kč na 11 000 korun. Jde o největší navýšení v historii ČR (1 100 Kč). Sjednotili jsme také minimální mzdu pro zdravotně postižené, pro všechny tak platí jedna minimální mzda. Pro srovnání v roce 2014 byla minimální mzda pouhých 8 500 Kč.*”²¹

3.2 Poměr minimální a průměrné mzdy

Jelikož samotné nominální vyjádření má omezenou vyjadřovací hodnotu, je vhodné vztáhnout minimální mzdu na průměrnou mzdu, viz tabulka 3.2. Poměrová hodnota umožňuje lepší porovnání vývoje v čase vzhledem k ekonomické situaci či s jinými zeměmi.

18 Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.

19 Dle Barošová, 2005

20 Dle Baštýř, 2005

21 Dle Habáň, 2017, s. 1

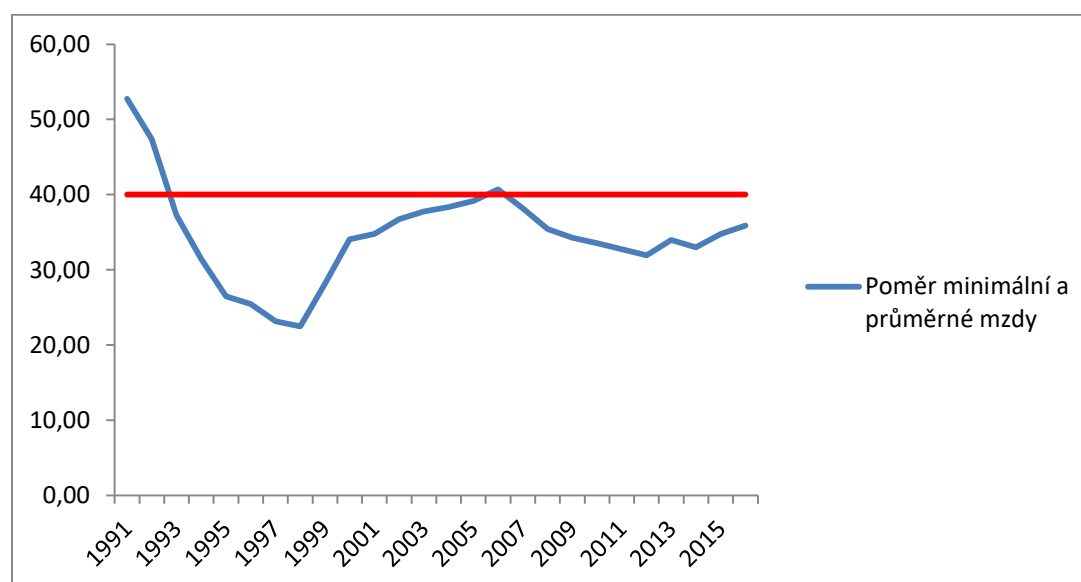
Tabulka 3.2 Poměr minimální mzdy k průměrné mzdě

Období	Výše minimální mzdy na konci roku v Kč za měsíc	Výše průměrné mzdy v Kč za měsíc	Poměr minimální a průměrné mzdy v procentech
1991	2 000	3 792	52,74
1992	2 200	4 644	47,37
1993	2 200	5 904	37,26
1994	2 200	7 004	31,41
1995	2 200	8 307	26,48
1996	2 500	9 825	25,45
1997	2 500	10 802	23,14
1998	2 650	11 801	22,46
1999	3 600	12 797	28,13
2000	4 500	13 219	34,04
2001	5 000	14 378	34,78
2002	5 700	15 524	36,72
2003	6 200	16 430	37,74
2004	6 700	17 466	38,36
2005	7 185	18 344	39,17
2006	7 955	19 546	40,70
2007	8 000	20 957	38,17
2008	8 000	22 592	35,41
2009	8 000	23 344	34,27
2010	8 000	23 864	33,52
2011	8 000	24 455	32,71
2012	8 000	25 067	31,91
2013	8 500	25 035	33,95
2014	8 500	25 768	32,99
2015	9 200	26 467	34,76
2016	9 900	27 589 (odhad)	35,88

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2017a, a ČSÚ, 2017a

Pro lepší přehlednost vývoje poměru v čase jsou data převedena do grafu 3.1. Propad poměru minimální a průměrné mzdy v devadesátých letech je markantní, v letech 1997 a 1998 nedosahoval ani 25 % a klesl na nejnižší historickou úroveň. Paradoxně od tohoto roku byl vývojový trend obrácen a uvedený poměr se zvyšoval každoročně do roku 2006, ve kterém překonal 40 %. Stagnace minimální mzdy následujících let zapříčinila pokles poměru, ale ekonomické i politické podmínky posledních let jsou zvyšování minimální mzdy nakloněny. Česká ekonomika se aktuálně se nachází opět v období růstu. Minimální mzda pro rok 2017 ve výši 11 000 Kč by mohla opět atakovat 40% hodnotu průměrné mzdy, která je v grafu 3.2 znázorněna červenou linií. Případné navýšení pro rok 2018 by mohlo tuto hranici dokonce překonat.

Graf 3.1 Poměr minimální a průměrné mzdy



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2017a, a ČSÚ, 2017a

3.3 Zahraníční studie vlivu minimální mzdy na nezaměstnanost

Mnozí ekonomové odmítají minimální mzdu právě z důvodu negativního vlivu na zaměstnanost. Tento předpoklad je uváděn v mnoha publikacích i učebnicích. Přesto se nepodařilo prokázat jasný vztah. Problematice se věnovalo mnoho studií, avšak s různými výsledky. S ohledem na různá omezení (nedostatek údajů, krátké časové řady, externí vlivy) statistických analýz a modelů navíc nejsou dosažené závěry dostatečně průkazné.

Často uváděná studie Davida Carda a Alana Kruegera (1994) je jen jednou z mnoha studií, která rozporuje negativní teoretický postoj k minimální mzdě. Analýzou dat zaměstnanosti v oboru rychlého občerstvení dvou sousedících států bylo dosaženo

překvapivých výsledků. Ve státě s nezměněnou minimální mzdou byl zaznamenán pokles zaměstnanosti přibližně o 9 %, naopak ve státě se zvýšenou minimální mzdou byl vykázán 3% nárůst zaměstnanosti. Autoři studie nacházejí částečné vysvětlení ve zvýšené ceně jídla, pomocí které prodejci rychlého občerstvení přenesli nárůst nákladů na spotřebitele. Nicméně rovněž konstatují obtížnost vysvětlení pozorovaného jevu za použití klasických ekonomických teorií.

George Borjas (2008) závěry studie Carda a Kruegera vysvětluje chybami při sběru dat, které mohly zkreslit výsledky, a špatným časovým rámcem studie. Dle jiných studií dochází k nárůstu nezaměstnanosti až s odstupem času. Na druhou stranu připouští i další vysvětlení. Nárůst nezaměstnanosti je obvykle tak malý, že je těžké vůbec tuto změnu v dynamické ekonomice odhalit, a pozitivní či negativní vlivy nárůstu minimální mzdy na nezaměstnanost připisuje prostému chybnému sběru dat.

David Neumark (2015) sumarizuje výsledky mnoha studií a dochází k závěru, že pravděpodobnějším výsledkem institutu minimální mzdy je nárůst nezaměstnanosti, jelikož 85 % nejpřesvědčivějších studií, které často využívají širokou škálu výzkumných metod, tento závěr potvrzuje.

3.4 Dopad změn minimální mzdy na nezaměstnanost v České republice

Zástupci odborné veřejnosti ani politici se v ČR nedokáží názorově shodnout na dopadu minimální mzdy. Odbor analýz a informací Úřadu vlády České republiky zpracoval analýzu na téma „*Vliv minimální mzdy na zaměstnanost v ČR*“.²² Pro metodu výpočtu byla zvolena metoda nejmenších čtverců a je vycházeno z údajů Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Zkoumáno bylo období od roku 2000 do roku 2012. Jako závislá proměnná byla určena difference průměrného počtu zaměstnanců v národním hospodářství podle ekonomické činnosti (viz příloha č. 2). Exogenní proměnou sloužící k ověření hypotézy byla vybrána difference poměru minimální mzdy k průměrné mzdě v daných odvětvích. Dalšími vysvětlujícími proměnnými byly tempo růstu, difference poměru mezi minimální mzdou a životním minimem a náhodná složka obsahující vliv ostatních nezahrnutých proměnných. Vybrané výsledky analýzy jsou prezentovány následovně:

- vliv minimální mzdy na celkový počet zaměstnanců je statisticky nevýznamný, tj. tato proměnná nemá vliv na celkovou nezaměstnanost;
- velice významnou proměnnou je změna HDP, 1% nárůst má za následek zvýšení počtu zaměstnaných o 0,57 %;

22 Odbor analýz a informací Úřadu vlády České republiky, 2014

- zdaleka nejvýznamnější vliv minimální mzdy na nezaměstnanost byl prokázán v odvětví *ubytování, stravování a pohostinství* (na hladině významnosti 0,01), ve kterém zvýšení minimální mzdy o 1 % způsobí snížení počtu zaměstnanců přibližně o 0,8 %. V daném odvětví pobírají zaměstnanci dlouhodobě nejnižší průměrné mzdy;
- za další odvětví ohrožené minimální mzdou byly označeny například *těžba a dobývání* a *informační a komunikační činnost*. Průměrné mzdy těchto odvětví se však pohybují výrazně nad celkovým průměrem hrubé mzdy, proto skutečný vliv minimální mzdy nebude pravděpodobně tak výrazný;
- významnost vlivu minimální mzdy byla prokázána také v odvětví *profesní vědecké a technické činnosti* a *činnosti v oblasti nemovitostí*, avšak model pro první zmíněné odvětví se vyznačuje nízkou vypovídací hodnotou;
- podle odhadů v odvětvích s prokázaným vlivem minimální mzdy pobírá minimální mzdu necelých 11 000 osob.

Výsledek analýzy v České republice potvrzuje světový trend, jelikož se nepodařilo prokázat negativní dopad minimální mzdy na celkovou zaměstnanost, přímá spojitost podložená středně velkou vypovídací hodnotou modelu byla pozorována jen v jednom odvětví z celkového počtu 20. Za hlavní faktor změn zaměstnanosti byl označen ekonomický růst ve formě hrubého domácího produktu.

Autoři dalších studií provedených v České republice dospěli k podobným závěrům. Pícl a Richter (2014) pracují s dalšími proměnnými jako je například progresivní zdanění příjmů fyzických osob (pouze do roku 2008, kdy začala platit rovná daňová sazba) a meziroční rozdíl poměru nezaměstnaných osob s minimálním vzděláním. Zkoumaným obdobím je rozmezí let 1994 až 2012. Opět se podařilo prokázat pozitivní vliv HDP, a v tomto případě také vzdělanosti, na zaměstnanost. Minimální mzda dle jeho poznatků nemá v České republice statisticky významný vliv.

Tomáš Pavelka (2014) ve své studii „*Minimální mzda v České republice a její srovnání v rámci členských států Evropské unie*” analyzuje a srovnává systémy minimální mzdy v mnoha zemích. Autor nevyvozuje žádné konkrétní závěry ke vztahu minimální mzdy a trhu práce v České republice z důvodů příliš krátké zkoumané časové řady. Důležitým poznatkem je absence důkazů o závislosti nezaměstnanosti osob na poměru minimální a mediánové mzdy ve státech Evropské unie.

Fischer (2015) ve své studii naopak našel statistický významný vliv minimální mzdy na úroveň zaměstnanosti v letech 1996 až 2015. Dle jeho poznatků se zvýšení minimální mzdy projeví prvně sníženým počtem odpracovaných hodin a teprve postupně s odstupem jednoho roku změnou počtu zaměstnaných osob, jelikož propouštění či najímání nových pracovníků s sebou nese další náklady, regulace počtu zaměstnanců je rovněž omezena legislativou. Analýzou bylo určeno, že zvýšení minimální mzdy ve sledovaném období o 100 Kč vyústilo v pokles odpracovaných hodin o 0,6 % a pokles počtu zaměstnanců o 0,4 %. Možnosti českého trhu práce přizpůsobit se zvýšené minimální mzdě jsou omezeny rigiditou trhu práce, která je hlavně zapříčiněna legislativními omezeními. Autor rovněž upozorňuje na nelehký úkol v podobě hledání rovnováhy mezi zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů. Také apeluje na nalezení kompromisu neohrožujícího vývoj ekonomiky a správné načasování změny minimální mzdy.

3.5 Minimální mzda v evropských zemích

Mnoho evropských zemí má institut minimální mzdu v určité formě zaveden. Obvykle zajišťuje příjem na pokrytí aspoň základních potřeb pracujících. Státy jako Dánsko, Švédsko, Finsko či Itálie minimální mzdu neurčují zákonem, místo toho je fakticky stanovena kolektivním vyjednáváním v rámci odvětví a vztahuje se na velkou část pracující populace. Německo zavedlo minimální mzdu stejně jako některé další země až v posledních letech. Nejvyšší hodinové minimální sazby lze nalézt v Lucembursku (11,27 €), ve Francii (9,76 €), v Nizozemí (9,52 €), v Belgii (9,28 €) a v Irsku (9,25 €). Česká hodinová minimální mzda přepočtená kurzem ČNB²³ ke dni 1. 2. 2017 dosahuje pouze hodnoty 2,44 €. Jelikož je absolutní hodnota minimální mzdy v jednotlivých státech s ohledem na různou ekonomickou situaci a paritu kupní síly nepraktická pro účely porovnání, v tabulce 3.3 je uveden přehled poměru minimální mzdy na průměrné mzdě ve vybraných zemích.

²³ Dle Česká národní banka 2017

Tab. 3.3 Poměr minimální mzdy a průměrné mzdy vybraných evropských zemí v roce 2015

Země	Poměr minimální mzdy a průměrné mzdy
Belgie	0,42
Česká republika	0,33
Estonsko	0,35
Francie	0,50
Irsko	0,37
Litva	0,40
Lotyšsko	0,41
Lucembursko	0,45
Maďarsko	0,40
Německo	0,43
Nizozemsko	0,38
Polsko	0,41
Rumunsko	0,39
Řecko	0,32
Slovensko	0,37
Slovinsko	0,49
Spojené království	0,41
Španělsko	0,31
průměr	0,40

Zdroj: Vlastní zpracování dle OECD, 2017

Dle dat Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj lze jednoznačně označit poměr minimální a průměrné mzdy ČR za jeden z nejhorších v rámci Evropy. Vyjma Rakouska, které nemá minimální mzdu uzákoněnu, mají všechny sousední státy minimální mzdu relativně vyšší. Horší poměr vykazuje pouze Řecko a Španělsko. Aktuální situace je pravděpodobně mnohem příznivější, jelikož od roku 2015 byla minimální mzda navýšena o 1 800 Kč a lze očekávat přiblížení hodnoty k evropskému průměru. Francie bývá často označována jako sociální stát s velkým vlivem odborových a jiných organizací bojujících za pracovní podmínky zaměstnanců, proto není překvapením, že ze všech vybraných evropských zemí dosahuje minimální mzda největšího podílu na průměrné mzdě (50 %) právě v této zemi.

V podmínkách ČR je podobná výše minimální mzdy těžce představitelná. Pro představu v roce 2015 by musela činit přibližně 13 200 Kč, přitom zástupci zaměstnavatelů nechtěli připustit ani zvýšení minimální mzdy na 11 000 Kč pro rok 2017.

3.6 Shrnutí kapitoly

Vývoj minimální mzdy v České republice lze zhodnotit jako velmi dynamický. Obecně je možné jej shrnout do základního pravidla – stagnace během vlády pravice, nárůst po nástupu levice. Poměr k průměrné mzdě nabýval hodnot od 22 % do 40 %. V rámci evropských zemí dosahuje poměr k minimální mzdě velmi nízkých hodnot, i když se poslední roky situace zlepšuje. Dopad minimální mzdy na nezaměstnanost je předmětem mnoha studií. Zahraniční ani čeští odborníci nebyli schopni závislost prokázat, jejich závěry jsou velmi různorodé.

4 Daňové a pojistné souvislosti minimální mzdy v ČR

Tato kapitola je cílena na provázání minimální mzdy s daňovým a pojistným systémem. Kromě uvedení vybraných daňových a pojistných změn způsobených zvýšením minimální mzdy jsou provedeny výpočty a srovnání disponibilního příjmu, daně z příjmů a pojistných odvodů osoby pobírající minimální mzdu za roky 2016 a 2017.

4.1 Vazba daňového a pojistného systému na minimální mzdu

Zvýšením minimální mzdy česká vláda nepřímě ovlivňuje i některé parametry daňového a pojistného systému. Těmto změnám často není věnována dostatečná pozornost, resp. při zvyšování minimální mzdy se neberou příliš do úvahy.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, stanoví minimální mzdu jako minimální vyměřovací základ pro odvod pojistného na zdravotní pojištění, tj. 11 000 Kč pro rok 2017. Pokud je vyměřovací základ zaměstnance nižší než minimální vyměřovací základ, je zaměstnanec povinen doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto základů. V případě, že odpovědnost za nižší vyměřovací základ nese zaměstnavatel, připadá povinnost doplatit rozdíl zaměstnavateli. Stejný vyměřovací základ platí i pro osoby, které nejsou státním pojištěncem a po celý kalendářní měsíc nemají příjmy ze zaměstnání či samostatné výdělečné činnosti (takové osoby se taktéž označují jako “osoby bez zdanitelných příjmů”).

Ustanovení § 25 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, umožňuje uchazeči o zaměstnání evidovanému úřadem práce v případě, že nepobírá podporu v nezaměstnanosti, vykonávat závislou činnost (pracovní poměr, služební poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) za podmínky, že příjem z této činnosti za kalendářní měsíc nepřekročí polovinu minimální mzdy, tj. 5 500 Kč. Paragraf 25 odstavec 1 téhož zákona umožňuje dosažení měsíčního příjmu až 5 500 Kč rovněž společníkům, jednatelům, komandistům, členům představenstva či správní rady vykonávajícím práci mimo pracovněprávní vztah k příslušné společnosti.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, obsahuje hned několik vazeb na minimální mzdu. V § 35bb je stanovena sleva za umístění každého vyživovaného dítěte do předškolního zařízení (tzv. školkovné) ve výši prokazatelně vynaložených výdajů až do částky minimální mzdy. V § 35c je určena podmínka uplatnění daňového bonusu. Daňový poplatník musí dosáhnout za příslušné zdaňovací období příjmů

minimálně ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. pro uplatnění měsíčního daňového bonusu 5 500 Kč a ročního daňového bonusu 66 000 Kč. Paragraf 4 obsahuje podmínky pro osvobození příjmů od daně. Mimo jiné jsou osvobozeny pravidelné příjmy ve formě dávek nebo služeb z nemocenského či důchodového pojištění až do výše 36násobku minimální mzdy. Běžných občanů se v tomto směru zvýšení minimální mzdy nedotkne, jelikož obvykle nepobírají tak vysoké dávky. Pro rok 2017 je osvobozen takový příjem až do měsíční výše 33 000 Kč.

4.2 Výpočet a srovnání čisté minimální mzdy z roku 2016 a 2017

I když došlo k meziročnímu růstu minimální mzdy o 1 100 korun, skutečný dopad na disponibilní důchod nízkopříjmových zaměstnanců po odvedení daně a pojistného na sociální a zdravotní pojištění bude menší.

4.2.1 Postup určení daňové povinnosti

Výpočet daňové povinnosti poplatníka vychází ze zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Zjednodušený postup stanovení výsledné roční daně se skládá z několika kroků, viz tabulka 4.1.

Tab. 4.1 Schéma výpočtu roční daňové povinnosti fyzické osoby

+ Příjmy ze závislé činnosti § 6 ZDP
+ Příjmy ze samostatné činnosti § 7 ZDP
+ Příjmy z kapitálového majetku § 8 ZDP
+ Příjmy z nájmu § 9 ZDP
+ Ostatní příjmy § 10 ZDP
Základ daně
- Nezdanitelná část základu daně (§ 15 ZDP)
- Položky odčitatelné od základu daně (§ 34 ZDP)
Upravený základ daně zaokrouhlený na stokoruny dolů
Aplikace sazby daně 15 %
- Slevy na dani, daňové zvýhodnění
Výsledná daňová povinnost

Zdroj: Vlastní zpracování²⁴

²⁴ Dle Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů

Prvním krokem je stanovení základu daně součtem všech dílčích základů daně dle § 6 až § 10, přičemž příjmy patřící do § 6 se zvýší o pojistné zaplacené zaměstnavatelem za zaměstnance (sazba 34 % z hrubé mzdy). Dílčí základy daně dle paragrafů 7 a 9 mohou být záporné – tzv. daňovou ztrátou, o kterou lze ponížít příjmy dle § 7 až § 10.

Od sumy základu daně si poplatník může odečíst položky odčitatelné od základu daně a nezdanitelné části základu daně. Takto upravený základ daně se v případě výpočtu roční daňové povinnosti zaokrouhlí na stovky korun dolů a vynásobí sazbou daně z příjmů ve výši 15 %. Ke snížení daně lze použít daňových slev, přičemž základní sleva na poplatníka činí ročně 24 840 Kč.

4.2.2 Postup určení pojistných odvodů

Základním právním předpisem zdravotního pojištění je zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, nicméně klíčovým pro výpočet pojistného je zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, je podkladem pro určení výše sociálního pojištění. Jelikož předmětem zkoumání je minimální mzda, nemá smysl zabývat se jinými příjmy než ze zaměstnání (tj. příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků dle § 6 zákona o dani z příjmů).

Vyměřovacím základem pro oba pojistné odvody je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů, a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. V případě dohody o provedení práce se sociální ani zdravotní pojistné neuplatňuje, pokud u jednoho zaměstnavatele nepřekročí odměna pracovníka na základě takových dohod hranici 10 000 Kč za kalendářní měsíc.

Výše zdravotního pojistného se rovná 13,5 % vyměřovacího základu za rozhodné období (kalendářní měsíc), přičemž minimální vyměřovací základ odpovídá aktuální minimální mzdě. Sazba 13,5 % se skládá ze dvou složek – pojistné hrazené zaměstnavatelem ve výši 9 % a pojistné hrazené zaměstnancem ve výši 4,5 %, které je zaměstnavatelem rovnou strženo ze mzdy.

Odvod na sociální pojištění zaměstnavatele zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění (sazba 2,3 %), na důchodové pojištění (sazba 21,5 %) a příspěvek na státní politiku

zaměstnanosti (sazba 1,2 %). Zaměstnanec odvádí dalších 6,5 %. Na rozdíl od zdravotního pojištění je vyměřovacím základem skutečná hrubá mzda.

Součtem obou pojistných odvodů vznikají dvě celkové sazby. Zaměstnanec platí celkem 11 % a zaměstnavatel 34 % vyměřovacího základu. Hrubé mzdy aspoň ve výši minimální mzdy jsou tak v souhrnu zatíženy pojistnými odvody ve výši 45 %.

4.2.3 Výpočet čisté mzdy

Výpočet je proveden za využití platné legislativy k 1. 1. 2017 s přihlédnutím k úrovni minimální mzdy v roce 2016 a 2017. Jelikož dochází k rozdílům při zaokrouhlování výpočtu skutečné daňové povinnosti a měsíčních záloh na daň z příjmů, je pro stanovení čisté mzdy použita daň ve výši jedné dvanáctiny skutečné roční daňové povinnosti, aby nedocházelo ke zkreslení výsledku. Uvažovaný zaměstnanec pobírá minimální mzdu za klasickou týdenní pracovní dobu 40 hodin, nemá jiné příjmy a uplatňuje základní slevu na poplatníka. Pro základní výpočet nejsou brány v úvahu ani nezdánitelná část základu daně a položky odčitatelné od základu daně.

V případě minimální hrubé měsíční mzdy 9 900 Kč činí roční hrubý příjem zaměstnance 118 800 Kč. Tzv. superhrubá roční mzda vypočtená navýšením hrubé mzdy o pojistné placené zaměstnavatelem ve výši 34 %, která slouží jako základ daně, se rovná po zaokrouhlení na 100 Kč dolů 159 100 Kč. Aplikováním sazby daně z příjmů je vypočtena daň 23 865 Kč, nicméně po uplatnění základní slevy na poplatníka ve výši 24 840 Kč je konečná daňová povinnost nulová. I bez uplatnění jakýchkoliv dalších způsobů, kterými lze snížit daňovou povinnost, fakticky osoba pobírající minimální mzdu na úrovni roku 2016 neplatí daň z příjmů. Ze mzdy jsou dále zaměstnanci strženy pojistné odvody v celkové výši 1 090 Kč, sociální složka činí 644 Kč a zdravotní složka 446 Kč. Uvažovaný zaměstnanec za svou práci pobírá čistou měsíční mzdu ve výši 8 810 Kč, tj. 89 % původní hrubé mzdy.

V roce 2017 tentýž zaměstnanec dosahuje hrubé měsíční mzdy 11 000 Kč. Ročním hrubý příjem 132 000 Kč upravený stejným způsobem jako v předcházejícím roce znamená základ daně 176 800 Kč. Daň před slevou činí 26 520 Kč, po uplatnění slevy na poplatníka 1 680 Kč. Měsíční daňová povinnost tak činí 140 Kč. Na rozdíl od předcházejícího roku již uvažovaný zaměstnanec skutečně platí daň z příjmů. Hrubá mzda je dále snížena o pojistné v celkové výši 1 210 Kč, sociální složka činí 715 Kč a zdravotní 495 Kč. V roce 2017 dosáhl zaměstnanec čisté měsíční mzdy 9 650 Kč, která představuje 87,7 % hrubé mzdy, celý výpočet je zpracován do tabulky 4.2.

Tab. 4.2 Výpočet čisté minimální mzdy v Kč

Rok	2016	2017	Absolutní změna
Měsíční hrubá mzda v Kč	9 900	11 000	1 100
Roční upravený základ daně v Kč	159 100	176 800	17 700
Daň před slevou v Kč	23 865	26 520	2 655
Výsledná daň v Kč	0	1 680	1 680
Měsíční daňová povinnost v Kč	0	140	140
Sociální pojistné v Kč	644	715	71
Zdravotní pojistné v Kč	446	495	49
Pojistné celkem v Kč	1 090	1 210	120
Čistá měsíční mzda v Kč	8 810	9 650	840
Poměr čisté a hrubé mzdy v %	89 %	87,7 %	-1,3 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle platné legislativy k 1. 1. 2017²⁵

Za povšimnutí stojí fakt, že zvýšením minimální mzdy došlo k lehkému snížení vlivu daňové slevy na poplatníka, která nyní již plně nepokrývá daň určenou jako 15 % základu daně. Sociální a zdravotní pojistné se vyvíjí proporčně, tudíž pokles poměru čisté a hrubé mzdy lze přičíst přímo vzniku faktické povinnosti odvádět daň z příjmů. Zvýšením minimální mzdy byl disponibilní důchod zaměstnance navýšen o 840 Kč, tj. meziroční nárůst činí 9,53 %. Odvody pojistného byly navýšeny o 120 Kč a daňová povinnost o 140 Kč.

Kdyby uvažovaný zaměstnanec pobírající minimální mzdu 11 000 využil některou z možností, jak snížit daňový základ či výslednou daň, mohl by dosáhnout čisté mzdy 9 790 Kč. Případné uplatnění slevy na dítě se s růstem minimální mzdy v podstatě nemění, jen by výsledný daňový bonus mohl být o 140 Kč nižší vzhledem ke vzniku daňové povinnosti.

²⁵ Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

4.3 Minimální mzda a náklady práce

Úvahy o zvyšování minimální mzdy vždy vyvolají reakci zaměstnavatelů, což je pochopitelné, jelikož jsou to oni, kdo musí primárně nést zvýšené náklady. Teorie efektivnostních mezd popsaná v kapitole 2.1.4 sice předpokládá zvýšení produktivity práce, nicméně toto zvýšení nelze prokazatelně kvantifikovat vlivem mnoha proměnných a absencí dat. V rámci zjednodušení není potenciální zvýšení produktivity zohledněno. Nákladem práce je rozuměn součet nákladů přímo spojených se mzdou zaměstnance. I když je oficiálně stanoveno, že část pojistného hradí zaměstnanec, jedná se stále o náklad zaměstnavatele v podobě části hrubé mzdy.

Za využití poznatků předchozí podkapitoly je stanoveno zvýšení nákladů na zaměstnance pobírajícího minimální mzdu. V hrubé mzdě jsou již obsaženy složky daně z příjmů a pojistné hrazené zaměstnancem. Zbývá jen určit pojistné odvody hrazené zaměstnavatelem. Náklad práce v podobě hrubé minimální mzdy 9 900 Kč je navyšován o 25 % sociálního pojistného a 9 % zdravotního pojistného. V součtu 34 % pojistných odvodů představuje další náklady ve výši 3 366 Kč. Pojistné hrazené zaměstnavatelem z hrubé minimální mzdy 11 000 Kč činí 3 470 Kč. Přehled všech složek hrubé mzdy doplněný o pojistné hrazené zaměstnavatelem je zpracován v tabulce 4.3.

Tab. 4.3. Výpočet nákladů práce minimální mzdy v Kč

	Rok	2016 v Kč	2017 v Kč	Absolutní změna v Kč
	Měsíční hrubá mzda	9 900	11 000	1 100
Hradí zaměstnanec	Měsíční daňová povinnost	0	140	140
	Sociální pojistné 6,5 %	644	715	71
	Zdravotní pojistné 4,5 %	446	495	49
	Pojistné celkem	1 090	1 210	120
	Čistá měsíční mzda	8 810	9 650	840
Hradí zaměstnavatel	Sociální pojistné 25 %	2 475	2 750	275
	Zdravotní pojistné 9 %	891	990	99
	Pojistné celkem	3 366	3 740	374
	Součet nákladů práce	13 266	14 740	1 474
	Poměr čisté mzdy a nákladů práce	0,664	0,655	-0,009

Zdroj: Vlastní zpracování dle platné legislativy k 1. 1. 2017²⁶

Zajímavým údajem se jeví nárůst sumy nákladů práce, tj. součet hrubé minimální mzdy a s ní související náklady na pojistné hrazené zaměstnavatelem. Každý zaměstnanec pobírající minimální mzdu je od 1. 1. 2017 nákladnější o 1 474 Kč. Přepočteno na relativní změnu je meziročně nákladnější o 11,1 %. Nicméně zaměstnanec si ve skutečnosti polepší pouze o 840 Kč, přibližně 43 % z navýšení minimální mzdy je odebráno daňovým a pojistným systémem, což dokládá i celkový poměr čisté mzdy a součtu nákladů práce.

4.4 Shrnutí kapitoly

Zvýšením minimální mzdy se navyšují některé daňové a pojistné náležitosti, například minimální vyměřovací základ pro odvod pojistného na zdravotní pojištění. Zvýšením minimální mzdy s platností od 1. 1. 2017 na 11 000 Kč se zvýší čistý měsíční příjem zaměstnance pobírajícího minimální mzdu o 840 Kč. Mzdové měsíční náklady se zaměstnavateli zvýší o 1 474 Kč.

26 Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

5 Predikce dopadů zvýšení minimální mzdy pro rok 2017

Pátá kapitola je věnována dopadům zvýšení minimální mzdy v kontextu České republiky. Na základě poznatků a výpočtů ze čtvrté kapitoly je analyzován možný efekt minimální mzdy na státní rozpočet skrze daně z příjmů, odvodů pojistného na sociální zabezpečení a celkových výdajů spojených s nárůstem nezaměstnanosti vlivem zvýšení minimální mzdy. V průběhu celé kapitoly se počítá s osobou mající pouze příjem ze závislé činnosti ve výši minimální mzdy. V případě nezaměstnanosti s osobou, která by takový příjem měla nebýt zvýšení minimální mzdy.

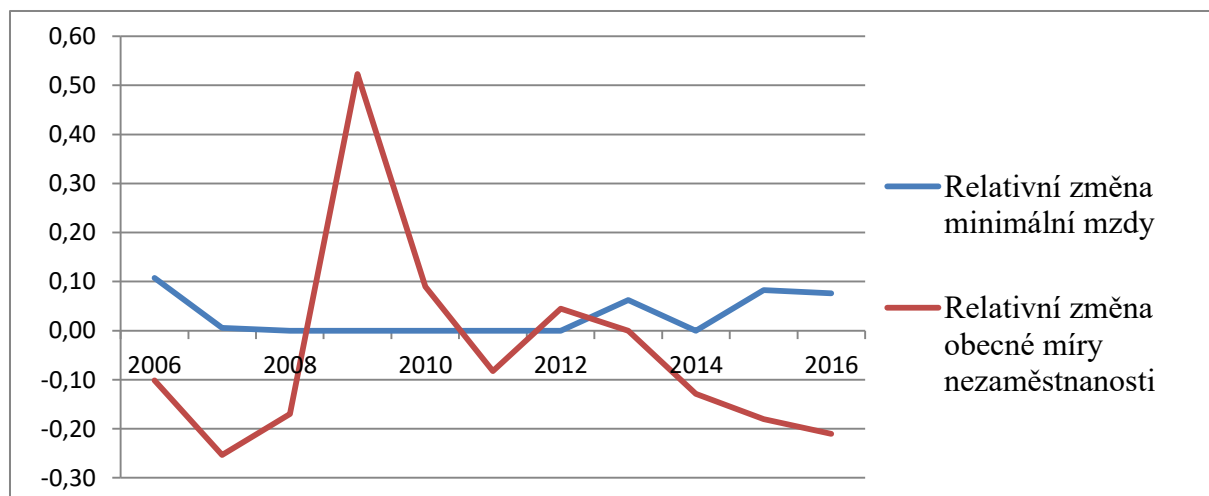
5.1 Předpokládaný dopad zvýšení minimální mzdy na zaměstnanost

Tato podkapitola je věnována možnému vztahu minimální mzdy a zaměstnanosti. Ekonomové, nebo aspoň velká část z nich, předpokládají negativní vliv minimální mzdy na zaměstnanost. Ve třetí kapitole bylo přesto uvedeno hned několik studií zahraničních i domácích autorů, dle kterých přímá vazba minimální mzdy a nezaměstnanosti neexistuje, nebo ji nelze ze statistických analýz věrohodně prokázat. Z toho důvodu je první část věnována zhodnocení vývoje a vztahu zmíněných parametrů. V části druhé jsou stanoveny možné varianty dopadu na zaměstnanost, které jsou následně kalkulovány v další části páté kapitoly.

5.1.1 Analýza historického vývoje změn minimální mzdy a nezaměstnanosti

V grafu 5.1 jsou znázorněny hodnoty a relativní meziroční změny měsíčních minimálních mezd a obecné míry nezaměstnanosti za období let 2006 až 2016.

Graf 5.1 Vývoj meziročních změn minimální mzdy a podílu nezaměstnaných osob



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2017 a ČSÚ, 2017a

I z tabulky 5.1 lze na první pohled vyvodit, že vývoj nezaměstnanosti a minimální mzdy nemá ve sledovaném období stejný průběh. V některých letech, kdy došlo k navýšení minimální mzdy, se nezaměstnanost paradoxně snížila.

Tab. 5.1 Vývoj meziročních změn minimální mzdy a podílu nezaměstnaných osob

Rok	Výše minimální mzdy na konci roku v Kč za měsíc	Meziroční změna měsíční minimální mzdy v %	Obecná míra nezaměstnanosti v %	Meziroční změna obecné míry nezaměstnanosti v %
2005	7 185	-	7,9	-
2006	7 955	0,11	7,1	-0,10
2007	8 000	0,01	5,3	-0,25
2008	8 000	0	4,4	-0,17
2009	8 000	0	6,7	0,52
2010	8 000	0	7,3	0,09
2011	8 000	0	6,7	-0,08
2012	8 000	0	7	0,04
2013	8 500	0,06	7	0,00
2014	8 500	0	6,1	-0,13
2015	9 200	0,08	5	-0,18
2016	9 900	0,08	3,95 (odhad)	-0,21

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2017 a ČSÚ, 2017c

Za výrazným zvýšením nezaměstnanosti v roce 2009 stojí celosvětová ekonomická krize a s ní spojený útlum růstu české ekonomiky. V jejím průběhu se minimální mzda nezvyšovala, nicméně se projevila závislost zaměstnanosti na vývoji HDP. Počínaje rokem 2013 dochází ke zvyšování minimální mzdy a nezaměstnanost přesto klesá. Autoři, kteří ve svých studiích našli diskutovaný vztah mezi minimální mzdou a nezaměstnaností, uvádějí opožděný negativní účinek minimální mzdy v délce až jednoho roku. Ani při tomto zohlednění není vztah patrný. Z vývoje nezaměstnanosti a minimální mzdy v posledních letech nelze usuzovat ani opačnou závislost, tj. že by ve skutečnosti minimální mzda pomáhala ekonomice a zaměstnanosti, jak naznačují některé studie. Analýzy nezaměstnanosti prokázaly silnou vazbu na vývoj ekonomiky a právě ten je spojen s vyšší poptávkou na trhu práce, která tlačí nezaměstnanost dolů.

V případě akceptování teorie negativního vlivu minimální mzdy by možným vysvětlením klesající nezaměstnanosti byl rostoucí hrubý domácí produkt. Jelikož se ekonomice daří, dokáží zaměstnavatelé absorbovat zvýšení nákladů na práci několika procent zaměstnanců. Dalším důvodem může být stagnace minimální mzdy v předchozím období a zaostávání její reálné hodnoty. Mzdy v některých odvětvích byly již tak nízké, že by zaměstnavatelé museli dříve nebo později sami přistoupit k jejich navýšení, aby si potřebné pracovníky udrželi. Dobré ekonomické podmínky a nízká nezaměstnanost by i v budoucnu mohly negovat dopad rostoucí minimální mzdy.

5.1.2 Stanovení scénářů dopadu minimální mzdy na nezaměstnanost

Z důvodu absence shody odborné veřejnosti a nevyvratitelných výsledků studií je připuštěno několik možných variant vývoje nezaměstnanosti v závislosti na zvýšení minimální mzdy v roce 2017. Se všemi níže uvedenými variantami bude dále počítáno, jelikož objektivně nelze vybrat pouze jednu a ostatní ignorovat. Stanovená data nárůstu nezaměstnanosti jsou brána jako obecná ztráta či nevytvoření pracovního místa, které by bez zvýšení minimální mzdy na 11 000 Kč měsíčně za jinak stejných podmínek existovalo.

První varianta A je založena na popření negativní vazby minimální mzdy a nezaměstnanosti. Zvýšení minimální mzdy nebude mít žádný negativní dopad na trh práce. Zdůvodnění je mnoho a pravděpodobně se jedná o kombinaci minimálně několika z nich. Lze uvést například fakt, že vyšší mzdy, resp. disponibilní důchod, zvyšují poptávku na trhu výrobků a služeb, čímž se kompenzuje zvýšení mzdových nákladů. Dalším je možnost zaměstnavatelů přenášet náklady práce zvýšením ceny produktů a služeb na stranu kupujících. Dle teorie efektivnostních mezd se zvýšením mzdy zvyšuje produktivita práce. Z pohledu všech zainteresovaných stran se jedná o nejlepší variantu. Zaměstnavatelé fakticky nejsou zvýšením minimální mzdy ohroženi a zaměstnanci se nemusí bát ztráty místa, naopak pobírají vyšší čistou mzdu. Stát vybere prostřednictvím daňového a pojistného systému více prostředků, které mohou být použity na krytí výdajů spojených se zvýšením mezd státních zaměstnanců. Na této variantě by v závislosti na dalších podmínkách mohl stát i vydělat.

Varianta B je založena na výsledcích Fischerovy (2015) studie, dle které bylo ve sledovaném období zvýšení minimální mzdy o 100 Kč kompenzováno poklesem počtu zaměstnanců o 0,4 %. Navýšením mzdy o 1 100 Kč by měla být zvýšena nezaměstnanost o 4,4 %. V kontextu zvyšování minimální mzdy posledních let a současné ekonomické situace je tak velký dopad vyloučen i v případě nejhoršího možného scénáře, proto byl zvolen nárůst

nezaměstnanosti pouze ve výši jedné čtvrtiny, tj. 1,1 %. I tak lze tento scénář považovat za velmi extrémní a nepravděpodobný. Množství lidí, které by v důsledku navýšení minimální mzdy ztratilo či nenašlo práci, by dosahoval přibližně 58 000 osob.

Poslední varianta C vychází z počtu osob pobírajících minimální mzdu. Kvalifikovaným odhadem na základě dostupných informací a analýz ukazujících pouze na nepatrný vliv minimální mzdy byl určen dopad ve výši 10 % zaměstnanců pobírajících minimální mzdu. Dle údajů Informačního systému o průměrném výdělku za rok 2015 pobírá minimální mzdu přibližně 115 000 zaměstnanců. Efekt zvýšení minimální mzdy tedy připraví o práci či neumožní práci nalézt 11 500 osobám. Míra nezaměstnanosti je vyšší přibližně o 0,22 % proti situaci bez zvýšení minimální mzdy. Tato varianta má nejvyšší potenciál z hlediska přesnosti, jelikož jsou propojeny teoretické předpoklady navýšení nezaměstnanosti s empirickými daty.

5.2 Náklady nezaměstnanosti

Dva ze tří uvažovaných scénářů jsou založeny na vyšší nezaměstnanosti v důsledku minimální mzdy, proto je nutné stanovit náklady na nezaměstnaného člověka. Následující rozbor nákladů se vztahuje na osobu pobírající minimální mzdu. V první řadě nezaměstnaný jedinec neodvádí žádnou daň z příjmů ani sociální a zdravotní pojistné, a pokud je evidován na úřadu práce, stává se státním pojištěncem, takže pojistné za něj hradí stát. Kromě poklesu příjmů státního rozpočtu zatěžuje nezaměstnanost i výdajovou stranu, jelikož stát musí vynakládat více prostředků na sociální podpory a zdravotní pojištění. Ztráta zaměstnání a s ní související pokles příjmů snižuje kupní sílu a spotřebu, což následně ovlivňuje ekonomiku a další příjmy státního rozpočtu. Náklady nezaměstnanosti jsou v této práci rozděleny na přímé a nepřímé.

Do úvahy je nutné vzít taktéž náklady spojené s administrací nezaměstnanosti, které však není možné objektivně vyčíslit na jednoho nezaměstnaného, protože určitá část těchto nákladů je fixního charakteru a nebude se s růstem nezaměstnanosti měnit. Ostatní náklady tohoto druhu porostou, ale nelze určit v jakém poměru k nezaměstnanosti. Nicméně by tyto náklady neměly mít citelný dopad na veřejné rozpočty, proto jsou ve výpočtech ignorovány

Ostatní náklady spojené s nezaměstnaností, jako například nárůst kriminality, ztráta kvalifikace a klesající produktivita nezaměstnaných osob, nejsou ve výpočtech zahrnuty. Důvodem je nedostatek relevantních dat nutných pro výpočet či faktická nemožnost vyčíslení nákladů.

5.2.1 Přímé náklady nezaměstnanosti

Za nezaměstnané osoby, resp. osoby vedené na úřadu práce, platí pojistné stát - od 1. 1. 2017 ve výši 920 Kč²⁷ měsíčně, tj. 11 040 Kč ročně. Nicméně zdravotní pojišťovny lze považovat za součást veřejných financí. Pro účely dopadu na veřejné finance proto s tímto nákladem nebude počítáno.

Dalšími přímými náklady jsou prostředky vynaložené na nezaměstnanou osobu v podobě podpory v nezaměstnanosti (součást pasivní politiky zaměstnanosti). Podpora v nezaměstnanosti by měla snížit pokles příjmů a ochránit životní úroveň osoby po ztrátě zaměstnání. Stanovení průměrného nákladu této podpory je velmi komplikované. Na podporu nedosáhne každý, musí splnit určité podmínky dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, hlavně musí být v posledních třech letech důchodově pojištěna, a to nejméně dvanáct měsíců. Její měsíční výše je závislá na uplynulé době od ztráty zaměstnání a předchozím příjmu ze závislé činnosti. Délka vyplácení podpory se odvíjí od věku žadatele. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti stát působí na trh práce (např. investiční pobídky, rekvalifikace, veřejně prospěšné práce), což musí být také zohledněno ve výši nákladů nezaměstnanosti. Za rok 2016 činil úhrn nákladů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti 15 115 406 000 Kč.²⁸ Průměrně bylo nezaměstnáno asi 208 000 osob. Prostým dělením byl určen roční náklad na jednoho člověka evidovaného na úřadu práce ve výši 72 670 Kč, měsíční náklad činí 6 056 Kč. Tento údaj může být lehce nadhodnocen z důvodu pravděpodobně nižší podpory v nezaměstnanosti, jelikož je počítán člověk, který pobíral pouze minimální mzdu. Opačným způsobem může působit skutečnost, že zaměstnanci pobírající minimální mzdu mají v průměru horší kvalifikaci než ostatní, a tak teoreticky mohou čerpat podporu po delší dobu, než si najdou novou práci. Právě kvůli mnoha vlivům nelze výši podpory v nezaměstnanosti či jiných nákladů politiky zaměstnanosti přesně stanovit. Proto bude dále počítáno s částkou 6 056 Kč měsíčně.

Podobně, ne-li více, je komplikované stanovení výše sociálních dávek na jednoho uvažovaného nezaměstnaného. Do úvahy je nutné vzít příspěvek na bydlení a dávky v hmotné nouzi. Reálně nelze určit, jaké množství osob bez práce vlivem minimální mzdy je schopno naplnit podmínky nutné ke schválení dávek. Ani jaké výše by v průměru dávky a příspěvky dosahovaly, jelikož jejich výše je značně individuální v závislosti například na místu bydliště, množství osob v domácnosti atp. V prostředí České republiky bylo na dané téma zpracováno

27 Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR, 2017

28 Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017b

několik analýz. Jahoda a Godarová (2016) se ve své studii zabírali průměrným nákladem na nezaměstnanou osobu. Statistickým přístupem odhadli průměrný náklad příspěvku na bydlení a dávek podpory v hmotné nouzi na 44 000 Kč ročně, tj. 3 667 Kč měsíčně. Jelikož se jedná o odhad podložený daty a částka 44 000 Kč se jeví jako reálná, lze jej akceptovat a využít pro účely této práce.

Tab. 5.2. Přímé náklady nezaměstnanosti

Nákladová položka	Měsíčně v Kč	Ročně v Kč	Podíl v %
Politika zaměstnanosti	6 056	72 672	0,59
Příspěvek na bydlení a dávka podpory v hmotné nouzi	3 667	40 000	0,32
Náklady veřejných rozpočtů	9 723	112 672	-
Pojistné hrazené státem	920	11040	0,09
Náklady státního rozpočtu	10 643	123 712	1

Zdroj: Vlastní zpracování

Souhrn přímých nákladů státního rozpočtu na nezaměstnaného člověka byl vyčíslen na 123 712 Kč, viz tabulka 5.2. Veřejné rozpočty jsou zatíženy částkou 112 672 Kč. Již z přímých nákladů je patrné, že každý nezaměstnaný člověk má značný negativní dopad na rozpočty.

5.2.2 Nepřímé náklady nezaměstnanosti

Mezi nepřímé náklady patří ušlé daně z příjmů a neodvedené sociální pojistné hrazené zaměstnancem i zaměstnavatelem. Tyto náklady jsou počítány v rámci čtvrté kapitoly. Nicméně nelze provést jednoduché přepočtení, jelikož růstem nezaměstnanosti dochází i k ekonomickému poklesu. Zaměstnavatelé méně vyrábí, méně spotřebovávají a dosahují menších zdanitelných zisků. Nezaměstnaná osoba má menší disponibilní důchod k útratě a spotřeba opět klesá. Nižší spotřeba vede mimo jiné k nižšímu výběru daně z přidané hodnoty, případně spotřební daně. Tyto skutečnosti je třeba taktéž zohlednit.

K určení nepřímých nákladů je v první řadě nutné vyčíslit dopad jednoho zaměstnance pracujícího za minimální mzdu na HDP. Každý zaměstnanec svou prací přispívá k celkovému hrubému domácímu produktu. Za předpokladu, že se jeho hrubá mzda odvíjí od produktivity práce, resp. přínosu pro zaměstnavatele, lze brát hrubou mzdu jako vhodný ukazatel jeho podílu na tvorbě HDP. U složitých profesí by vzhledem k nutnosti zaučení a obtížnosti práce

nový zaměstnanec ve skutečnosti přispíval ke tvorbě HDP v menší míře, než by odpovídalo jeho hrubé mzdě. Nicméně to není případ uvažovaného zaměstnance vykonávajícího jednoduché druhy práce odměňované minimální mzdou. Následující výpočty pracují s předpokladem, že je HDP tvořen pouze zaměstnanci.

HDP za rok 2016 dosáhl částky 4 715 mld. Kč.²⁹ Průměrný počet zaměstnanců ve stejném roce byl 5 138 400 a v průměru pobírali hrubou mzdu 27 589 Kč,³⁰ celkové hrubé mzdy tak činily 141 763 317 600 Kč. Poměr HDP na korunu hrubé mzdy vychází ve výši 33,26 Kč. Jelikož uvažujeme zaměstnance pobírajícího minimální mzdu ve výši 9 900 Kč, jeho podíl na tvorbě HDP lze vyčíslit na 329 274 Kč.

Jednoduchá daňová kvóta, vyjadřující poměr mezi částkou vybraných daní vůči HDP, činila 18,9 % v roce 2016. Složená kvóta, vyjadřující poměr mezi souhrnem vybraných daní a pojistných odvodů vůči HDP) byla za stejný rok ve výši 33,5 %, pojistné odvody tak zatěžují HDP z 14,6 %, jednotlivě zdravotní pojištění 4,38 % a sociální pojištění 10,22 %.³¹ Výpočet jednotlivých ztrát vlivem jednoho nezaměstnaného, který původně pobíral minimální mzdu, je zpracován v tabulce 5.3. Státní rozpočet přijde o 95 884 Kč za každého nezaměstnaného.

Tab. 5.3 Vyčíslení daňové a pojistné ztráty na jednoho nezaměstnaného

Položka výpočtu	Kč
HDP	4 715 000 000 000
Průměrná hrubá mzda	27 589
Počet zaměstnanců	5 138 400
Hrubé mzdy celkem	141 763 317 600
HDP na korunu hrubé mzdy	33,26
HDP na minimální mzdu	329 271
Daňová ztráta	62 232,15
Ztráta sociálního pojistného	33 651,46
Ztráta státního rozpočtu	95 884
Ztráta zdravotního pojistného	14 422,05
Ztráta veřejných rozpočtů	110 306

Zdroj: Vlastní zpracování

29 Dle Ministerstvo financí České republiky, 2017

30 Dle Český statistický úřad, 2017

31 Ministerstvo financí České republiky, 2016

5.2.3 Shrnutí podkapitoly

Celkové náklady spojené se ztrátou jednoho pracovního místa byly vyčísleny pro veřejné rozpočty na 222 978 Kč ročně (měsíčně 18 582 Kč) a pro státní rozpočet 219 596 Kč (měsíčně 18 300 Kč). Vypočtené náklady mohou být ve skutečnosti o něco nižší. Na druhou stranu je nutné přihlídnout k nepočítaným nákladům negativního vlivu nezaměstnanosti na jedince i společnost, jako je například kriminalita. V porovnání se studiemi provedenými v ČR na dané téma lze považovat výsledek za reálný. Čadil (2011) odhadl náklady na nezaměstnanou osobu ve výši 21 925 Kč měsíčně. Počítal s průměrným nezaměstnaným jedincem, nikoliv jedincem na úrovni minimální mzdy, proto není překvapivá vyšší částka. Jahoda a Godarová (2015) pomocí několika různých metod stanovili odhad měsíčních nákladů ve výši 17 250 Kč na průměrného nezaměstnaného, přičemž k tomuto závěru došli volbou nižších dílčích výsledků. Například při určení průměrného přírůstku daní při zaměstnání nezaměstnané osoby použili dvě metody. Jednu označili za maximální a druhou za minimální. První jmenovanou metodou dospěli k výsledku 239 995 Kč, druhou k výsledku 91 052 Kč. K určení celkového nákladu nezaměstnané osoby použili autoři nižší hodnotu. Na tomto příkladu lze demonstrovat složitost vyčíslení těchto nákladů a velké odchylky výsledků.

5.3 Daňové a pojistné výnosy spojené s nárůstem minimální mzdy

Ve čtvrté kapitole bylo ukázáno na praktickém výpočtu, jak zvýšením mzdy o 1 100 Kč rostou daňové a pojistné výnosy v případě osoby, která pobírá původní minimální mzdu. Mnoho zaměstnanců však již nyní pobírá mzdu o něco vyšší, a proto u nich po zvýšení minimální mzdy na 11 000 Kč nedojde k tak silnému nominálnímu růstu mzdy, následkem čehož ani navýšení daňových a pojistných odvodů nebude u těchto osob tak markantní. První část této podkapitoly je určena analýze a výpočtu množství zaměstnanců, kterých se zvýšení minimální mzdy dotkne. Ve druhé části je počítán přírůstek výnosů daně z příjmů a pojistných odvodů.

5.3.1 Analýza množství zaměstnanců ovlivněných zvýšením minimální mzdy

Studie odboru analýz a informací Úřadu vlády³² ČR uvádí předpoklad nárůstu nákladů ve veřejné sféře ve výši přibližně 610 mil. Kč. Zvýšení nákladů soukromé sféry odhaduje na 3 500 mil. Kč. Celkové nákladové zatížení soukromé a veřejné sféry tak bude činit 4 110 mil. Kč. Náklady veřejné sféry tvoří pouze 14,84 % této hodnoty i přes to, že je poměr zaměstnanců této sféry na celkovém počtu zaměstnanců nepochybně vyšší. Z toho lze

32 Viz Pícl, Richter, 2016

usuzovat, že jen velmi málo lidí pracujících ve veřejné sféře pobírá hrubý plat v rozmezí 9 900 Kč až 11 000 Kč. Tato úvaha je potvrzena daty za rok 2016, jelikož první decil hrubého měsíčního platu má hodnotu 16 116 Kč³³, avšak stejný parametr měsíční mzdy dosahuje jen výše 12 427 Kč.³⁴

Zvýšení nákladů veřejné sféry ve výši 610 mil. Kč je pro účely státního rozpočtu třeba přepočítat. Počet zaměstnanců nepodnikatelské sféry je přibližně 702 500.³⁵ Počet zaměstnanců placených přímo ze státního rozpočtu je 437 291, poměr na celkovém počtu činí 62,25 %.³⁶ Zvýšení mzdových nákladů státního rozpočtu tak bylo poměrem určeno ve výši 379 725 000 Kč.

Studie zároveň nepřipouští nárůst nezaměstnanosti. Zaměstnanci veřejného sektoru se pravděpodobně ztráty zaměstnání bát nemusí, proto lze částku 610 mil. Kč považovat za neměnnou z hlediska nákladů veřejných rozpočtů. V soukromém sektoru může dojít ke ztrátě pracovních pozic, dva uvažované scénáře jsou založeny na negativním vlivu zvýšení minimální mzdy na zaměstnanost. V takovém případě bude nárůst nákladů podnikatelů menší v závislosti na množství zaniklých pracovních pozic.

Dalšího údaj, který studie Úřadu vlády ČR uvádí, je počet lidí pobírajících minimální mzdu v roce 2015 – 115 000 osob. Jelikož samotní autoři studie s tímto počtem pracují a není dostupný aktuálnější údaj, je počet akceptován pro následující výpočty.

Zvýšením minimální mzdy budou zasaženi i lidé, kteří pobírají mzdu v rozmezí původní a nové minimální mzdy. Určení jejich počtu je provedeno skrze rozpočítání nákladů, které uvedla analýza Úřadu vlády. Ve čtvrté kapitole byl celkový nárůst nákladů práce na zaměstnance pobírajícího minimální mzdu již před jejím zvýšením vyčíslen na 1 474 Kč měsíčně, resp. 17 688 Kč ročně. Roční zvýšené náklady práce ve výši 17 688 Kč násobené počtem lidí pobírajících minimální mzdu (115 000 osob) jsou rovny částce 2 034 120 000 Kč. Zbylé náklady ve výši 2 075 880 000 Kč lze označit za zvýšené náklady na zaměstnance, kteří pobírají hrubou mzdu či plat vyšší, než je původní minimální mzda 9 900 Kč, ale stále nižší, než nová výše minimální mzdy 11 000 Kč.

33 Dle Platová sféra ČR, Informačního systému o průměrném výděлку, 2017b

34 Dle Mzdová sféra ČR, Informačního systému o průměrném výděлку, 2017a

35 Dle Kurzy, 2017

36 Dle Ministerstvo financí České republiky, 2016

Za předpokladu, že jsou zaměstnanci v tomto rozmezí rozloženi rovnoměrně, lze jejich počet určit poměrně jednoduše, jelikož nárůst jejich průměrné hrubé mzdy činí 550 Kč (polovina z navýšení minimální mzdy). Postup výpočtu je demonstrován vzorcem.

$$MZ^{37} = \frac{\text{celkové zvýšené náklady}}{\text{zvýšený náklad na průměrného zaměstnance}} \quad (5.1)$$

$$MZ = \frac{2\,075\,880\,000}{550 \cdot 1,34 \cdot 12} = 234\,722 \text{ osob}$$

Navýšením tohoto množství o předpokládaný počet 115 000 zaměstnanců pobírajících minimální mzdu je určen celkový počet 349 722 zaměstnanců přímo ovlivněných zvýšením minimální mzdy.

5.3.2 Daňové a pojistné výnosy

Na základě výpočtu dopadu zvýšení minimální mzdy ve čtvrté kapitole je zřejmé, že výpočet výnosů daně z příjmů nebude tak jednoduchý, jako určení pojistných odvodů. Někde mezi hrubou mzdou 9 900 Kč a 11 000 Kč nastává zlom, po jehož překročení zaměstnanec teprve fakticky platí daň z příjmů. Výpočet hraniční hodnoty je proveden obráceným postupem při výpočtu daně. Jelikož předpokládáme opět pouze slevu na poplatníka, roční daň před slevou musí činit právě 24 840 Kč. Výsledku je dosaženo podle uvedeného vzorce.

$$\text{Základ daně} = \frac{\text{sleva na poplatníka}}{\text{daňová sazba}} \quad (5.2)$$

$$\text{Základ daně} = \frac{24\,840}{0,15} = 165\,600 \text{ Kč}$$

Jelikož se základ daně zaokrouhluje na celé stokoruny dolů, maximální hrubá mzda, ze které nebude placena daň z příjmů, může mít základ daně 165 699 Kč. Naopak výsledná mzda bude zaokrouhlena na koruny dolů.

$$\text{Hrubá měsíční mzda} = \frac{\text{základ daně}}{(1 + \text{sazba pojistného pro zaměstnavatele}) \cdot 12} \quad (5.3)$$

$$\text{Hrubá měsíční mzda} = \frac{165\,699}{1,34 \cdot 12} = 10\,304 \text{ Kč}$$

37 MZ je množství zaměstnanců v rozmezí měsíční hrubé mzdy 9 901 až 10 999 Kč.

Výsledná maximální hrubá měsíční mzda 10 304 Kč je klíčová. Pracovníci s příjmem pod touto částkou po uplatnění minimální mzdy platí na dani z příjmů 140 Kč měsíčně. Zaměstnanci, kteří již měli hrubý příjem převyšující tuto částku, platili v nějaké výši daň i předtím, tudíž navýšení mzdy na 11 000 Kč nebude mít z hlediska daně tak velký dopad.

Za předpokladu, že jsou zaměstnanci s příjmem mezi původní minimální mzdou 9 900 Kč a mzdou 11 000 Kč rozloženi rovnoměrně, bude přibližně 36,7 % z nich pod a 63,3 % nad úrovní 10 304 Kč. Ve spojení s předchozím zjištěním počtu zaměstnanců v rozmezí minimálních mezd lze stanovit, že 86 143 pracovníků bude platit daň v plné výši 140 Kč. Zbylých 148 579 osob bude platit daň v poloviční výši 70 Kč (střední hodnota z důvodu rovnoměrného rozložení příjmů zaměstnanců od 10 305 Kč do 10 999 Kč). Osoby pobírající minimální mzdu, kterých je 115 000, budou platit rovněž 140 Kč. V součtu tak po zavedení minimální mzdy budou na dani z příjmů odvádět o 38 560 550 Kč měsíčně více. Roční přírůstek výnosu daně činí 462 726 600 Kč.

Určení navýšení pojistného na sociální a zdravotní pojištění je již prosté. Na základě výpočtů čtvrté kapitoly zvýšení mzdy o 1 100 Kč měsíčně znamená roční přírůstek zdravotního pojistného 1 776 Kč a sociálního pojistného 4 152 Kč. Při počtu 115 000 osob, u kterých toto zvýšení nastane, tak roční výnosy narostou o 204 240 000 Kč v případě zdravotního pojistného a 477 480 000 Kč sociálního pojistného. Zaměstnanci pobírající mzdu v rozmezí 9 900 Kč až 11 000 Kč si průměrně přilepší o polovinu částky 1 100 Kč, na pojistném tak navíc odvedou polovinu již vypočítaných ročních hodnot. Při jejich počtu 234 722 osob odvedou navíc ve prospěch zdravotního pojištění 208 433 136 Kč a sociálního pojištění 487 282 872 Kč. V součtu tak budou navýšené odvody zdravotního pojištění činit 412 673 136 Kč a sociálního pojištění 964 762 872 Kč.

5.3.3 Shrnutí podkapitoly

Pomocí metody analýzy a syntézy byly zkoumány jednotlivé faktory nutné pro výpočet vlivu minimální mzdy na daňové a pojistné výnosy veřejných rozpočtů. Byly stanoveny následující skutečnosti za předpokladu, že minimální mzda nebude mít negativní dopad na zaměstnanost osob, které budou navýšením mzdy ovlivněny:

- minimální mzda zvýší hrubý příjem 349 722 zaměstnancům;
- náklady veřejné sféry na zvýšení mzdy činí 610 000 000 Kč, z toho náklady státního rozpočtu činí 379 725 000 Kč;

- před zvýšením minimální mzdy 201 143 zaměstnanců pobíralo tak malou mzdu, že sleva na poplatníka nulovala daňovou povinnost;
- výnosy daně z příjmů se navýší ročně o 462 726 600 Kč;
- rozdíl ročních pojistných odvodů dosahuje částky 1 377 436 008 Kč, přičemž navýšení sociálních odvodů činí 964 762 872 Kč.

Uvedených hodnot bylo dosaženo mimo jiné pomocí rozpočítání odhadovaných nákladů studie Úřadu vlády ČR za účelem určení počtu osob pracujících za hrubou mzdu v rozmezí 9 900 Kč až 11 000 Kč. Zvolený postup se může jevit jako neobvyklý, nicméně některé údaje nejsou dostupné. Tyto hodnoty by musely být jinak stanoveny na základě odhadu distribuce prvního decilu hrubé měsíční mzdy a počtu zaměstnanců v České republice, což autor práce pro kontrolu svých výpočtů udělal a dospěl k obdobnému výsledku. Hrubé odhadované množství zaměstnanců podléhajících zvýšení minimální mzdy se od vypočteného lišilo o 7 %. Lze očekávat, že Úřad vlády bude mít přístup k minimálně stejně přesným, podrobným a aktuálním informacím jako autor práce, ne-li lepším. Proto byla zvolena tato metoda.

5.4 Kalkulace scénářů dopadu minimální mzdy na státní a veřejné rozpočty

V první podkapitole byly nastíněny tři různé scénáře vývoje nezaměstnanosti v reakci na zvýšení minimální mzdy, ve druhé a třetí byly určeny jednotlivé náklady a výnosy spojené s minimální mzdou. Cílem této podkapitoly je propojit jednotlivé poznatky a za pomoci scénářů předpovědět možný celkový efekt minimální mzdy.

5.4.1 Sjedení nákladů a výnosů

Výsledky jednotlivých nákladových a výnosových položek byly sjednoceny do tabulky 5.4. Výnosy jsou v maximální výši, tj. bez poklesu výnosů vlivem zvýšení nezaměstnanosti.

Tab. 5.4 Základní přehled nákladů a výnosů

Položka	Státní rozpočet v Kč	Veřejné rozpočty v Kč
Přímé náklady na jednoho nezaměstnaného	123 712	112 672
Nepřímé náklady jednoho nezaměstnaného	95 884	110 306
Náklady nezaměstnanosti celkem	219 596	222 978
Mzdové náklady	379 725 000	610 000 000
Výnos daně z příjmů	462 726 600	462 726 600
Výnos pojistného	964 762 872	1 377 436 008

Zdroj: Vlastní zpracování

5.4.2 Varianta A, minimální mzda nemá vliv na nezaměstnanost

První modelovanou variantou je ta z hlediska vývoje veřejných rozpočtů jednoznačně nejlepší, jelikož nepočítá se ztrátou pracovních míst. Jediným přímým negativním dopadem je zvýšení mzdových nákladů veřejných rozpočtů ve výši 610 mil. Kč, nicméně i ten je ve skutečnosti nižší, protože část těchto nákladů se prostřednictvím výnosů daně z příjmů a pojistného vrátí zpět. Všechny dílčí výpočty a částky jsou zahrnuty do jednotné tabulky 5.5.

Tab. 5.5 Dopad minimální mzdy, varianta A

Položka	Státní rozpočet v Kč	Veřejné rozpočty v Kč
Přímé náklady nezaměstnanosti	-	-
Nepřímé náklady nezaměstnanosti	-	-
Náklady nezaměstnanosti celkem	-	-
Mzdové náklady	379 725 000	610 000 000
Náklady celkem	379 725 000	610 000 000
Výnos daně z příjmů	462 726 600	462 726 600
Výnos pojistného	964 762 872	1 377 436 008
Výnos celkem	1 427 489 472	1 840 162 608
Bilance	1 047 764 472	1 230 162 608

Zdroj: Vlastní zpracování

Dle očekávání je varianta A pozitivní. Za povšimnutí stojí fakt, že nárůst mzdových nákladů na zaměstnance veřejného sektoru dosahuje téměř třetiny nárůstu výnosu z daní a pojistného. Představitelé vlády se samozřejmě nerozhodli zvýšit minimální mzdu za účelem dosažení vyšších výnosů, ale pokud mají výnosy kompenzovat možný nárůst nezaměstnanosti, měly by po odečtení v podstatě nevyhnutelných mzdových nákladů dosahovat větší hodnoty než jen 1 230 162 608 Kč, resp. 1 047 764 472 Kč v případě státního rozpočtu.

Varianta A by mohla nastat za velmi příznivých ekonomických podmínek, tj. vysoké tempo růstu HDP, stabilní míra inflace, nízká nezaměstnanost atp. Současný stav české ekonomiky lze označit za dobrý, ale například tempo růstu zaostává za silnými ročníky na počátku nového století. Pravděpodobně nelze očekávat, že by trh práce absorboval stoprocentně zvýšení minimální mzdy v roce 2017, i když dle statistik je v České republice dlouhodobě přibližně 100 000 volných pracovních míst.

5.4.3 Varianta B, minimální mzda má výrazný vliv na nezaměstnanost

Pokud je varianta A brána jako optimistická a teoreticky možná za dobrých ekonomických podmínek, varianta B je přesným opakem. Zvýšením minimální mzdy přišlo o práci či práci nemůže najít na 58 000 osob, které původně pobíraly minimální mzdu. Tak velký vliv na nezaměstnanost je možné očekávat jen při velmi špatné situaci. I když v České republice rozhodování o minimální mzdě není nijak regulováno, těžko si lze představit vládu ochotnou zvyšovat minimální mzdu během silné recese, nezaměstnanosti a nestability. Kalkulace efektu na veřejné rozpočty je prezentována v tabulce 5.6, výsledky je nutné brát s rezervou, jelikož se jedná o extrémní případ.

Tab. 5.6 Dopad minimální mzdy, varianta B

Položka	Státní rozpočet v Kč	Veřejné rozpočty v Kč
Přímé náklady nezaměstnanosti	7 175 296 000	6 534 976 000
Nepřímé náklady nezaměstnanosti	5 561 272 000	6 397 748 000
Náklady nezaměstnanosti celkem	12 736 568 000	12 932 724 000
Mzdové náklady	379 725 000	610 000 000
Náklady celkem	13 116 293 000	13 542 724 000
Výnos daně z příjmů	365 286 600	365 286 600
Výnos pojistného	896 554 872	1 033 612 008
Výnos celkem	1 261 841 472	1 398 898 608
Bilance	-11 854 451 528	-12 143 825 392

Zdroj: Vlastní zpracování

Předpoklad vysoké ztrátovosti scénáře B se naprosto potvrdil. Úbytek 58 000 pracovních míst v kombinaci s velkými náklady nezaměstnanosti jednoznačně převyšují výnosy, které navíc vlivem menší zaměstnanosti klesly v rámci státního rozpočtu o 165 648 000 Kč. Celková ztráta 11 854 451 528 Kč by ještě více přitížila státnímu rozpočtu v recesi, kdy je obvyklý nedostatek prostředků a růst zadluženosti.

Nepochybně je vhodné zmínit, že tato varianta pracuje jen se čtvrtinovým dopadem minimální mzdy na nezaměstnanost oproti původní hodnotě Fischerovy (2015) studie. Kdyby byl uznán závěr studie v plné výši, došlo by ke ztrátě 232 000 pracovních míst. Samotné náklady nezaměstnanosti státního rozpočtu by činily astronomických 50 946 272 000 Kč.

Úbytek pracovních míst v tak vysokém počtu by měl širokosáhlé dopady nejen ekonomického, ale i společenského charakteru.

5.4.4 Varianta C, minimální mzda má středně velký vliv na nezaměstnanost

Varianta C byla stanovena kvalifikovaným odhadem. Ekonomické teorie i většina ekonomů stojí na straně negativního vlivu minimální mzdy na nezaměstnanost, protože se však nedaří empiricky jasně vliv prokázat, nebude pravděpodobně tak velký. Proto je v této variantě uvažován nárůst nezaměstnanosti ve výši 11 500 pracovníků. Výpočet byl zapracován do následující tabulky 5.7.

Tab. 5.7 Dopad minimální mzdy, varianta C

Položka	Státní rozpočet v Kč	Veřejné rozpočty v Kč
Přímé náklady nezaměstnanosti	1 422 688 000	1 295 728 000
Nepřímé náklady nezaměstnanosti	1 102 666 000	1 268 519 000
Náklady nezaměstnanosti celkem	2 525 354 000	2 564 247 000
Mzdové náklady	379 725 000	610 000 000
Náklady celkem	2 905 079 000	3 174 247 000
Výnos daně z příjmů	443 406 600	443 406 600
Výnos pojistného	951 238 872	1 309 264 008
Výnos celkem	1 394 645 472	1 752 670 608
Bilance	-1 510 433 528	-1 421 576 392

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že scénář C byl zvolen dobře. Nejen vliv na nezaměstnanost, ale i na státní a veřejné rozpočty je tak relativně malý, že by se dal jen těžce prokázat empirickou analýzou. Obzvlášť v situaci klesající nezaměstnanosti a stoupajícího ekonomického růstu by podobně nevýznamný pokles nezaměstnanosti byl naprosto nepostřehnutelný. Stejně tak by zatížení státního rozpočtu s ohledem na celkový objem nebylo statisticky významné.

5.5 Predikce dopadu minimální mzdy na veřejné rozpočty

V předchozí podkapitole byl propočten přímý dopad na veřejné rozpočty. Skutečný přímý dopad minimální mzdy by se mohl teoreticky pohybovat v závislosti na ekonomické situaci a podmínkách trhu práce v rozmezí ročního zisku veřejných rozpočtů 1 230 162 608 Kč až roční ztráty 12 371 997 392 Kč.

5.5.1 Přímý dopad minimální mzdy

Zvýšení minimální mzdy na 11 000 Kč bude mít skutečný dopad blízký variantě C. Poměr minimální mzdy k průměrné mzdě na trhu práce je stále relativně malý, tudíž lze říci, že zvýšení minimální mzdy nebude neúměrně deformovat trh. Druhým důvodem tohoto tvrzení jsou ekonomické podmínky. Ke zvýšení minimální mzdy došlo i v roce 2016, konkrétně

o 700 Kč, přesto byl tento rok z pohledu ekonomiky celkem úspěšným. Průměrná hrubá nominální mzda narostla o 4,2 %, obecná míra nezaměstnanosti klesla z 5 % na 4 %. Hrubý domácí produkt reálně rostl o 2,4 %. Roční míra inflace činila 0,7 %. Státní rozpočet dokonce hospodařil s přebytkem, což je věc v českých poměrech nevídaná. Zvýšení minimální mzdy se samozřejmě plně neprojeví hned ve chvíli, kdy začne platit, ale postupně a s časovým odstupem až jednoho roku. Přesto lze konstatovat, že možné negativní vlivy minimální mzdy byly celkovým stavem ekonomiky silně omezeny, protože za takovéto příznivé situace jsou zaměstnavatelé schopni se s vyššími náklady mnohem lépe vypořádat. V důsledku nízké míry nezaměstnanosti, která navíc meziročně v roce 2016 výrazně klesla, vzniká tlak na růst mezd i bez intervence vlády, jelikož zaměstnavatelé mají problémy pracovní místa zaplnit.³⁸

S ohledem na předpokládaný vývoj hlavních ekonomických ukazatelů pro rok 2017 a 2018 lze očekávat, že další zvýšení minimální mzdy nepovede k výraznému nárůstu nezaměstnanosti. Ministerstvo financí České republiky (2017) predikuje pozitivní vývoj většiny faktorů. HDP v nadcházejících letech poroste, naopak nezaměstnanost bude klesat až na hodnotu 3,4 %. Již vyhodnocená skutečná míra nezaměstnanosti za leden 2017 očištěná o sezónní vlivy dosáhla této hodnoty. Od počátku roku 2016 má Česká republika nejnižší nezaměstnanost v rámci Evropské unie. Vzhledem k existenci frikční a strukturální nezaměstnanosti na českém trhu práce už míra nezaměstnanosti ani nemůže příliš klesat. Pokud nějaký zaměstnavatel kvůli zvýšení minimální mzdy zaměstnance propustí, nebudou bez práce pravděpodobně příliš dlouho, protože aktuálně existuje velké množství neobsazených pracovních pozic. Česká vláda si vybrala opravdu vhodný čas ke zvyšování minimální mzdy.

Z uvedených důvodů autor práce stanovil kvalifikovaným odhadem, že zvýšení minimální mzdy způsobí ještě menší nárůst průměrné roční nezaměstnanosti, než v případě varianty C, a to ve výši 5 000 osob. V počtu 4 500 osob jsou zahrnuti pracovníci, kteří budou

³⁸ Český statistický úřad, 2017b

skutečně nezaměstnaní, protože pro potenciální nové zaměstnavatele nebudou atraktivní (třeba lidé, kterým zbývá jen pár měsíců do důchodu), nebo budou hledat práci v regionech, kde je nezaměstnanost výrazně vyšší, než celorepublikový průměr. Zbylé množství 500 osob je určeno k vyjádření nárůstu nezaměstnanosti v důsledku přesunu od jednoho zaměstnavatele k druhému, který neproběhne okamžitě, tj. lidé mezi ztrátou a nalezením nové práce budou po nějaký čas také nezaměstnaní.

Stanovení nákladů a výnosů při počtu 5 000 nezaměstnaných osob je zpracován do tabulky 5.8 stejným způsobem, jako v předchozí podkapitole.

Tab. 5.8 Predikce dopadu minimální mzdy

Položka	Státní rozpočet v Kč	Veřejné rozpočty v Kč
Přímé náklady nezaměstnanosti	618 560 000	563 360 000
Nepřímé náklady nezaměstnanosti	479 420 000	551 530 000
Náklady nezaměstnanosti celkem	1 097 980 000	1 114 890 000
Mzdové náklady	379 725 000	610 000 000
Náklady celkem	1 477 705 000	1 724 890 000
Výnos daně z příjmů	454 326 600	454 326 600
Výnos pojistného	958 882 872	1 347 796 008
Výnos celkem	1 413 209 472	1 802 122 608
Bilance	-64 495 528	77 232 608

Zdroj: Vlastní zpracování

Přímý dopad zvýšení minimální mzdy na veřejné rozpočty lze označit za pozitivní, projeví se v čisté výši 77 232 608 Kč. **Státní rozpočet vykáže ztrátu ve výši 64 495 528 Kč.** Rozdíl je způsoben hlavně vlivem větších výnosů veřejných rozpočtů z důvodu odvodů na zdravotní pojištění. S ohledem na výsledek kalkulace lze označit rozhodnutí vlády o navýšení minimální mzdy za rozumné, jelikož se projeví jen nepatrnou ztrátou státního rozpočtu, což je malá cena za zlepšení životní úrovně statisíců lidí žijících v České republice.

5.5.2 Mzdová diferenciace

Pracovníci jsou za různé druhy práce a různé výkony odměňováni různou výší mzdy, obvykle podle náročnosti práce a nutné kvalifikace. Doktor, který se řadu let připravoval na výkon povolání a jehož nelze snadno nahradit, je prostým působením zákonů poptávky a nabídky odměněn za svou práci lépe, než prodavač. Kdyby byli oba hodnoceni stejně,

pravděpodobně by nikdo nestudoval mnoho let medicínu. Proto je nerovnost mezd nezbytná pro fungování společnosti. V podstatě na podobném principu je postavena i institut zaručené mzdy.

Zvýšením minimální mzdy bude ustálené rozdělení mezd narušeno. Zaměstnanec, který už před zvýšením minimální mzdy dosahoval hrubého příjmu 11 000 Kč, bude nyní na úrovni minimální mzdy – bude placen stejně, jako ten „nejhorší“ zaměstnanec. I když má fakticky stejnou mzdu jako předtím, nebude se chtít s touto skutečností smířit. Jeho práce si zaměstnavatel původně cenil více, než práce jiné osoby pobírající minimální mzdu, proč by nyní měli být hodnoceni stejně? Pokud zaměstnavatel mohl zvýšit mzdu hůře placenému zaměstnanci o 1 100 Kč, určitě si může dovolit lépe platit i ostatní, když vykonávají náročnější práci. Podobně bude asi uvažovat většina zaměstnanců, kteří pobírají mzdy blízké nové minimální mzdě. Společně či sami za sebe budou vyvíjet tlak na růst své mzdy. Zaměstnavatelé jim budou muset do určité míry vyjít vstříc a mzdy jim zvýšit, aby i nadále motivovali zaměstnance k vykonávání náročnější práce, avšak pravděpodobně v menší míře, jelikož nejsou nuceni zákonem. Tímto dodatečným navýšením mezd blízkých minimální mzdě však znova dochází k narušení mzdové diferenciace a proces se opakuje, avšak již s menším efektem. Empiricky je prokázáno, že lidé obvykle požadují udržení absolutního rozdílu, nikoliv negativního. Pokud prvnímu zaměstnanci byla zvýšena mzda o 1 000 Kč a tak se dorovnala na úroveň druhého zaměstnance, ten bude požadovat navýšení také ve výši 1000 Kč. Zaměstnavatel mu přidá jen 700 Kč, protože ví, že to bude asi stačit k jeho udržení. Třetí zaměstnanec v pořadí bude požadovat už jen 700 Kč, získá však jen 500 Kč. S tím, jak se navyšování mezd vyvolané zvýšením minimální mzdy posouvá vzhůru, ztrácí na intenzitě a prakticky zaniká.

V důsledku zvýšení minimální mzdy tak rostou mzdy mnoha dalších lidí, kteří následně odvádějí větší daně z příjmů a více přispívají do sociálního a zdravotního systému. Samozřejmě vyšší pojistné hradí i zaměstnavatelé. Avšak výpočet těchto výnosů není v této práci zahrnut, jelikož není možné kvantifikovat nárůst mezd. Výnosový potenciál je značný. Z každého navýšení hrubé mzdy jednoho zaměstnance o 100 Kč měsíčně by měly veřejné rozpočty ročně výnos 240 Kč na dani z příjmů a 540 Kč na pojistném.

5.5.3 Inflation

Druhým nedostatkem provedené predikce dopadu minimální mzdy je vynechání růstu cenové hladiny zboží a služeb v ekonomice. Zvýšené mzdové náklady promítnuté do ceny

logicky tlačí inflaci vzhůru. Nicméně kvantifikovat tento efekt prakticky není možné. Pokus o určení dopadu minimální mzdy na růst míry inflace účetní metodou je až nereálně složitý. Zvýšení minimální mzdy určitou měrou zvýší mzdy vlivem diferenciací v celé ekonomice. I při přesném vyčíslení všech dodatečných nákladů a jejich přenesení do ceny zboží a služeb nelze růst inflace určit. Racionálně uvažující zaměstnanci si po prvotním zvýšení cen uvědomí, že jejich reálná mzda klesá a budou usilovat o její zvýšení, čímž dojde k nárůstu mzdových nákladů. Ty se opět promítnou do cen a celý proces se opakuje. Roztáčí se inflační mzdová spirála.

Druhým teoretickým způsobem, jak zvýšenou míru inflace určit, je prostřednictvím analýz a statistických metod. Nicméně je nutné rovnou tuto možnost zavrhnout. Pokud pomocí podobných metod nebyl úspěšně prokázán a kvantifikován vliv minimální mzdy na nezaměstnanost, není možné očekávat jejich úspěšné provedení v případě inflace. Míra inflace je závislá na příliš velkém množství proměnných. A to nejen na výši těchto faktorů, ale i na jejich očekávané výši a dalšího vývoje. Výsledek jakékoliv analýzy vlivu minimální mzdy na růst inflace je ze samotné podstaty spekulativní.

Obecné dopady, ať už pozitivní či negativní, nebudou blíže uváděny. Nárůst cenové hladiny samozřejmě zvýší některé náklady veřejných rozpočtů a naopak narostou i některé výnosy, avšak na míru inflace jsou citlivé například i důchody prostřednictvím jejich valorizace. Jelikož se jedná o největší výdajovou položku státního rozpočtu, jejich nárůst by se silně projevil.

5.5.4 Zaručená mzda

Celá práce je zaměřena pouze na dopady minimální mzdy, nicméně je důležité zmínit i zaručenou mzdu, jelikož ta je zvýšením minimální mzdy taktéž ovlivněna. Při posuzování vlivu zaručené mzdy lze postupovat obdobně. Určité množství lidí bude jejím nárůstem zasaženo a jejich mzdy porostou. V závislosti na různých podmínkách část z nich může ztratit místo. Nicméně za současných podmínek by nárůst nezaměstnanosti byl taktéž minimální, jelikož v ekonomice existuje velké množství neobsazených pozic a jedinec ochotný pracovat by rychle našel adekvátní náhradu. Navíc zaručená mzda se vztahuje v porovnání s minimální mzdou na kvalifikovanější zaměstnance, kteří v případě nutnosti mohou vykonávat jednodušší činnosti za nižší mzdu. Zaměstnanci pobírající minimální mzdu už takovou možnost nemají.

Vyšší mzdy znamenají vyšší daně a pojistné odvody, veřejné rozpočty dokonce mohou ze zvýšení zaručené mzdy těžit. Nicméně kalkulace dopadu zaručené mzdy je statisticky velmi obtížná. Osm mzdových tříd vyžaduje analytické zhodnocení každé z nich, což by v podstatě nebylo problematické, protože se postup nemění, jen vstupní data. Jenže právě vstupní data se jeví jako hlavní překážka. Zaručená mzda se nevztahuje na zaměstnance, jejichž mzda je určena kolektivní smlouvou. Jen rozlišení takových zaměstnanců není pravděpodobně možné. Dále je nutné zařadit značné množství zaměstnanců dle druhu a náročnosti profesí do jednotlivých tříd. Určit správně miliony zaměstnanců na základě poněkud subjektivního pocitu náročnosti připadá autorovi práce nereálné. Zaměstnavatelé také podceňují náročnost práce za účelem zařazení zaměstnanců do nižších tříd. Minimálně část lidí vykonává náročnější práci, než je přímo stanoveno v jejich pracovních smlouvách. Tudíž nelze ani objektivně určit množství lidí, kterých by se zvýšení zaručené mzdy mělo týkat.

Analyzovat zaručenou mzdu na základě časových řad je rovněž nemožné, jelikož byla zavedena teprve v roce 2007 a náhodné vlivy by měly příliš velkou váhu. Pravděpodobně i s dlouhou časovou řadou by pokusy o kvantifikaci dopadu na nezaměstnanost nebyly úspěšné, jelikož náročnost na vstupní data je neúměrně vyšší než v případě minimální mzdy, ohledně které panují rozpory již celá desetiletí a studie jejího vlivu se značně v závěrech liší.

5.5.5 Nebezpečný dopad na určitá odvětví a skupiny obyvatel

Jelikož dlouhodobě nejnížší průměrné mzdy připadají na odvětví ubytování, stravování a pohostinství, lze předpokládat, že nárůst minimální mzdy bude mít právě na toto odvětví nejsilnější dopad. Vystává otázka, jestli jsou schopni provozovatelé restaurací či hotelů unést další navýšení mzdových nákladů v tak krátkém čase. V kombinaci se zavedením velmi kriticky přijímané elektronické evidence tržeb se možná někteří podnikatelé rozhodnou ukončit či změnit podnikatelskou činnost. Pomyslnou poslední kapkou může být také tzv. protikuřácký zákon zakazující kouření v restauračních zařízeních – mnoho provozovatelů takových zařízení se obává poklesu tržeb.

Dopad navyšování minimální mzdy pocítí hlavně lidé se základním vzděláním, kteří tvoří velkou část zaměstnanců pobírajících minimální mzdu. Vzhledem ke své nízké kvalifikaci v případě ztráty práce nemají zdaleka tolik možností. Osoby s vyšší odborností obvykle za minimální mzdu nepracují a pravděpodobně by ani pracovat nechtěli, jelikož by pro ně nebyla její výše dostatečně motivační. Další skupinou, které může minimální mzda

uškodit, jsou studenti a absolventi. Jsou nejen nekvalifikovaní z hlediska vzdělání v případě středoškolských studentů, ale hlavně nemají dostatek pracovních zkušeností. Konkurovat mohou hlavně cenou práce, ale při vysoké minimální mzdě jsou i tak v očích zaměstnavatelů příliš drazí.

5.5.6 Doporučení

Ve vývoji minimální mzdy v České republice lze spatřit zásadní problém. Od roku 1993 se poměr minimální mzdy k průměrné mzdě pohyboval od 22,46 % do 40,7 %. O hodnotě minimální mzdy rozhoduje vláda a pravicové strany mají o její správné výši úplně jinou představu, než strany na opačné straně politického spektra. Proto v období vlády pravice nedochází k navyšování minimální mzdy a její reálná hodnota klesá. Po obměně vládnoucích stran levice minimální mzdu zvyšuje, a protože v minulých letech stagnovala, tak rovnou skokově. Důsledkem politického nesouladu je vysoká volatilita reálné úrovně minimální mzdy. V určitých obdobích ani neplní svou funkci, protože její čistá hodnota nezajišťuje ani základní životní standard, případně nedosahuje alternativy v podobě sociálních dávek a podpor. Lidé proto nejsou motivováni pracovat. Skokové navyšování minimální mzdy zase více zasahuje trh práce, který by se lépe přizpůsobil postupnému a plynulému navyšování. Poslední zvýšení minimální mzdy o 1 100 Kč je nejen velmi vysoké, ale rovněž překvapivé, protože se k němu vláda uchýlila 5. 10. 2016.³⁹ Mezi vyhlášením a začátkem platnosti tak neuplynuly ani tři měsíce. Z těchto důvodů by bylo vhodné nějaký způsobem ukotvit minimální mzdu tak, aby nezávisela pouze na politické příslušnosti vlády, a její vývoj byl plynulý.

Minimální mzda by měla dle názoru autora být vázána na výši mzdy na trhu práce, ať už průměrné či mediánové, i když vhodnější by byla první jmenovaná, protože by adekvátně reagovala na případné zvyšování příjmové nerovnosti ve společnosti.⁴⁰ Na základě politického kompromisu by mělo dojít ke stanovení poměrové hodnoty, pod kterou minimální mzda nesmí klesnout, například 30 % průměrné hrubé mzdy předminulého roku. Pravicové vlády by navyšovaly minimální mzdu jen v rámci udržení této úrovně. Levicové vlády by i nadále navyšovaly minimální mzdu mnohem více v souladu s přáním svých voličů, například až do výše 40 % průměrné mzdy. Zavedením minimální poměrové úrovně by byl vývoj minimální

³⁹ Nařízení vlády č. 336/2016 Sb., o minimální mzdě

⁴⁰ Vyšší růst vysokých mezd by zvyšoval průměrnou mzdu, čímž by docházelo ke zvyšování minimální mzdy a vyrovnávání příjmových rozdílů. V případě vazby na mediánovou mzdu by ke zvýšení minimální mzdy nedošlo.

mzdy snáze předvídatelný a postupný. Volatilita by výrazně klesla, levicové vlády by se nemusely po období stagnace minimální mzdy uchýlovat ke skokovému navyšování a trh práce by se pružně přizpůsoboval. Zároveň by byla zajištěna i funkčnost minimální mzdy z pohledu ochrany nízkopříjmových zaměstnanců.

Vzhledem ke zvýšení minimální mzdy na podzim roku 2016 by rovněž bylo vhodné stanovit určitá pravidla, aby se zaměstnavatelé mohli včas připravit. Platnost změn minimální mzdy by měla být nejdříve čtyři měsíce po jejím vyhlášení. V praxi by tak spojením obou doporučení byl průběh změny minimální mzdy následující:

- Český statistický úřad do 1. 5. 2017 vyhlásí průměrnou mzdu předcházejícího roku, čímž je určena minimální výše minimální mzdy v roce 2018;
- vláda vydá, pokud musí či chce zvýšit minimální mzdu, příslušné nařízení do 1. 9. 2017, kterým bude navýšení mzdy stanoveno;
- počínaje 1. 1. 2018 platí nová výše minimální mzdy.

Jasný a pevně daný postup by zamezil zbytečným šokům, které vlády svým přístupem k minimální mzdě vyvolávají. Zároveň by byla omezena síla minimální mzdy jako součástí předvolební kampaně. Zvýšení minimální mzdy tři dny před volbami v roce 2016 bylo mnohými vnímáno spíše jako populistické gesto.

Dopad zvýšení minimální mzdy vyhlášené příliš pozdě před uvedením v platnost s sebou nese nečekané problémy pro některá odvětví, což se ukázalo i v roce 2017. Demonstrovat je lze například na turistickém ruchu. Provozovatel lyžařského střediska má v říjnu již sestavený rozpočet na sezonu, kalkulaci nákladů a stanovené ceny poskytovaných služeb. Ceny byly již zveřejněny a služby střediska propagovány, klienti provádějí rezervace. Pokud najednou vláda zvýší minimální mzdu platnou od nového roku, podnikatel musí řešit neplánované dodatečné náklady. Jelikož v odvětví ubytování, stravování a pohostinství pobírá mnoho lidí nízkou mzdu, může se navýšení rozhodnutí vlády dotknout většiny ze zaměstnanců lyžařského střediska. Celková zvýšená nákladová zátěž od nového roku představuje velké riziko a provozovatel musí adekvátně reagovat, ale nemá dostatek času. Může promítnout vyšší náklady do cen, čímž utrpí pověst střediska u klientů, kteří se již rezervovali. Taktéž bude muset vynaložit další finance na výdaje spojené s přeceněním služeb. Druhou možností je snížit stav zaměstnanců, čímž dochází k nárůstu nezaměstnanosti a negativnímu dopadu na veřejné rozpočty. Nebo se podnikatel rozhodne nést zvýšené náklady sám na úkor svého zisku, tj. nezvýší ceny ani nepropustí zaměstnance. Kdyby však

věděl o zvýšení mzdových nákladů včas, mohl by přenést částečně nebo úplně náklady na spotřebitele bez dodatečných nákladů na přecenění a ztráty reputace. Jelikož by se ceny služeb v odvětví zvyšovaly plošně, pokles poptávky po službách konkrétního střediska by byl minimální. Na příkladu lze vidět, že dostatečný časový odstup mezi vyhlášením a uplatněním zvýšené minimální mzdy je pro zaměstnavatele velmi důležitý.

5.6 Souhrn kapitoly

Celkové náklady na roční nezaměstnanost osoby, která pobírala původní minimální mzdu, byly pro státní rozpočet vyčísleny na 219 596 Kč. Na základě kvalifikovaného odhadu podle průniku studií a ekonomických podmínek byl stanoven nárůst počtu nezaměstnaných v důsledku zvýšení mzdy platné od 1. 1. 2017 ve výši 5 000 osob. Roční dopad na státní rozpočet byl vyčíslen ve výši -64 495 528 Kč a na veřejný rozpočet ve výši 77 232 608 Kč. Zvýšení minimální mzdy lze hodnotit pozitivně, jelikož se projevilo pouze malou ztrátou státního rozpočtu a veřejné rozpočty dokonce vykázaly zisk.

6 Závěr

Význam minimální mzdy v České republice silně závisí na politickém cyklu. Pravicově orientované strany, které zastávají skeptický přístup, minimální mzdu nenavyšují a během jejich vlády tak její reálná hodnota klesá. V 90. letech se od svého zavedení propadla tak silně, že nemohla plnit ani své základní funkce. Bylo výhodnější čerpat dávky a příspěvky v rámci sociálního systému než pracovat za minimální mzdu. S nástupem levicové vlády nastal obrat. Minimální mzda byla pravidelně zvyšována, dokonce i dvakrát ročně. Podobný vývoj nastal i v uplynulých deseti letech. V porovnání s okolními zeměmi je poměr minimální mzdy k průměrné mzdě spíše malý. Nynější vláda již výrazně minimální mzdu navýšila a pravděpodobně lze očekávat navýšení i v roce 2018. Zástupci zaměstnavatelů samozřejmě protestují a vyhrožují propouštěním zaměstnanců, ale v posledních letech se tak nestalo.

Z analýz provedených v České republice vyplývá nulový dopad na nezaměstnanost. Zkušenosti ze zahraničí ukazují, že k odhalení vztahu je potřeba velmi přesných metod a vstupních dat, protože vliv minimální mzdy je velmi malý. Poslední navýšení minimální mzdy v rekordní výši 1 100 Kč by takřka určitě patrný nárůst nezaměstnanosti ještě před pár lety způsobilo. Současná ekonomická situace, konkrétně velmi nízká míra nezaměstnanosti, velké množství neobsazených pracovních pozic a pozitivní vývoj HDP, ke zvýšení minimální mzdy doslova vybízí. I kdyby se někteří podnikatelé uchýlili k propouštění, lidé ochotní pracovat dlouho bez zaměstnání nezůstanou. Tato skutečnost byla zohledněna při kalkulaci dopadu zvýšení minimální mzdy na státní rozpočet, která vyšla poměrně pozitivně. Státní rozpočet by měl zaznamenat jen velmi malou zátěž v porovnání s velkým počtem osob, kterých se změna dotkla. Veřejné rozpočty by dokonce měly vykazat lehký zisk. Rozhodnutí vlády o navýšení minimální mzdy bylo dle výsledků dobrým rozhodnutím. Analýza prokázala, že správné načasování zvyšování minimální mzdy je klíčovým faktorem dopadu na státní rozpočet. Náklady nezaměstnanosti jsou značné a nárůst nezaměstnaných osob jen o několik tisíc neguje zvýšené daňové a pojistné výnosy. Česká vláda by měla být velmi opatrná a při plnění svých politických cílů nezapomínat na zadluženost veřejných rozpočtů. Je ovšem nutné zmínit, že zvýšením minimální mzdy se zvyšuje i zaručená mzda, která nebyla brána do úvahy z důvodu absence potřebných dat. Ze stejného důvodu byla vyloučena i platová diferenciacie. Jediným způsobem, jak jejich vliv určit, je analýza časových řad. Nicméně již podobné snahy v případě nezaměstnanosti prokázaly velkou komplexnost a nejistý výsledek.

Nezávisle na názoru na minimální mzdu lze říci, že vysoká volatilita její reálné hodnoty trhu práce škodí, jelikož nelze dlouhodobě předvídat její výši. Skokové navyšování rovněž způsobuje větší nestabilitu trhu. Proto by bylo vhodné ukotvit minimální mzdu například ke mzdě průměrné tak, aby její reálná hodnota zajišťovala aspoň základní životní úroveň pracujících. Protože nelze očekávat politickou shodu na přesné hodnotě, jeví se jako vhodné řešení stanovení minimální výše minimální mzdy, například 30 % průměrné mzdy. Pravicové vlády by navyšovaly minimální mzdu jen v nutné míře, levicové by měly dostatek prostoru k jejímu zvyšování. Funkčnost základní mzdy by byla dlouhodobě zajištěna, zaměstnavatelé by měli lepší představu o jejím vývoji a levice by ji nemusela navyšovat tak rychlým tempem. Kromě samotné výše minimální mzdy by bylo prospěšné stanovení jistých pravidel jejího navyšování. V loňském roce ohlásila vláda navýšení minimální mzdy platné od 1. 1. 2017 až v říjnu, čímž její případný negativní vliv ještě umocnila.

Budoucí vývoj minimální mzdy je nejistý. Blížící se volby určí, kdo bude po další čtyři roky o její výši rozhodovat. Pokud současná vláda ještě stihne její další navýšení, bude poměr vůči průměrné mzdě dosahovat běžné hodnoty ostatních evropských zemí. I v případě několika let stagnace by stále měla plnit svou funkci – chránit nízkopříjmové zaměstnance před chudobou, omezovat příjmovou nespravedlnost a motivovat obyvatele k práci.

Seznam použité literatury:

Knižní

- BAŠTÝŘ, Ivo. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2005, 33 s. ISBN 80-239-5293-5.
- BORJAS, George. *Labor economics*. 4. vyd. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2008, 560 s. ISBN 978-0-07-340282-6.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2012, 290 s. ISBN 978-80-245-1880-0.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012, 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
- FIALOVÁ, K. 2007, *Minimální mzda: vývoj a ekonomické souvislosti v České republice*. IES Working Paper 12/2007. Prague, IES FSV. Charles University.
ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5259
- HAMERNÍKOVÁ, Bojka, Alena MAAYTOVÁ a kol. *Veřejné finance*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 340 s. ISBN 978-80-7357-497-0.
- JAHODA, Robert a Jana Godarová. *Odhad nákladů veřejných rozpočtů vynakládaných na jednoho nezaměstnaného*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2015, 47 s. ISBN 978-80-7416-235-0.
- JAMES, Simon a Christopher NOBES. *The Economics of Taxation. Principles, Policy and Practice*. 10. vyd. Birmingham: Fiscal Publications, 2010, 324 s. ISBN 978-1906201-13-5.
- KLIMEŠOVÁ, Ludmila. *Daňová optimalizace*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014, 248 s. ISBN 978-80-87974-06-3.
- KUBÁTOVÁ, Květa. *Daňová teorie a politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 275 s. ISBN 978-80-7357-574-8.
- MAAYTOVÁ, Alena et al. *Veřejné finance v teorii a praxi*. Praha: Grada Publishing a.s., 2015, 208 s. ISBN 978-80-247-5561-8.
- PAVELKA, Tomáš. *Minimální mzda v České republice a její srovnání v rámci členských států Evropské unie*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2014, 153 s. ISBN 978-80-86729-94-7.
- PELC, Vladimír a Petr PELECH. *Daně z příjmů: s komentářem 2014*. 14. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1119 s. ISBN 978-80-7263-867-3.

ŠEBESTÍKOVÁ, Viola et al. *Daňová a sociální optimalizace ve vztahu k nezaměstnanosti v České republice*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2012, 194 s. ISBN 978-80-248-2938-8.

ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007, 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2016*. 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2016, 152 s. ISBN 978-80-7263-998-4.

Internetová

BAROŠOVÁ, Margita. *Mechanismy úpravy minimálnej mzdy*. [online] 2005 [cit. 2017-03-07]. Dostupné z: <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>

CARD, David a Alan KRUEGER. *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*. [online] 1994 [cit. 2017-04-01]

Dostupné z: <http://davidcard.berkeley.edu/papers/njmin-aer.pdf>

ČADIL, Jan. *Analýza nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného*. [online] 2011 [cit. 2017-04-08]. Dostupné z:

http://server.universium.cz/publikace/10_analyza_nakladu_ver_rozpocetu_stredni_nezamestnany.pdf

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. *Kurzy devizového trhu*. [online] 2017 [cit. 2017-04-03].

Dostupné z: http://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/denni_kurz.jsp

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Časová řada základních ukazatelů VŠPS*. [online] 2017a [cit. 2017-04-02]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/36740462/czam020217cr.xlsx/7bc548e4-c26b-4092-a1cf-ae07f3f6a072?version=1.0>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Hlavní makroekonomické ukazatele*.

[online] 2017b [cit. 2017-04-01]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/46173153/chmu040317.xlsx/373d10c5-8585-47af-92d6-2e4555e55791?version=1.0>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy*.

[online] 2017c [cit. 2017-04-01]. Dostupné z:

[https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD01-](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD01-A&z=T&f=TABULKA&skupId=855&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~T_P~S~_null_null_&katalog=30852&pvo=MZD01-A&evo=v208!_MZD-LEG4_1&c=v475~8__RP2016)

[A&z=T&f=TABULKA&skupId=855&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~T_P~S~_null_null_&katalog=30852&pvo=MZD01-A&evo=v208!_MZD-LEG4_1&c=v475~8__RP2016](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD01-A&z=T&f=TABULKA&skupId=855&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~T_P~S~_null_null_&katalog=30852&pvo=MZD01-A&evo=v208!_MZD-LEG4_1&c=v475~8__RP2016)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2016*.

[online] 2017d [cit. 2017-04-01]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych

FISCHER, Jakub et al. *Vliv minimální mzdy na zaměstnanost v České republice*. [online] 2017

[cit. 2017-04-02]. Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info/dms/file/h/0ab406b8be9d89a6>

HABÁŇ, Petr. *Ministryně Marksová: Většinu úkolů z programového prohlášení vlády se nám podařilo splnit*. [online] 2017 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/29367/Ministryne_Marksova_Vetsinu_ukolu_z_programove_ho_prohlaseni_vlady_se_nam_podarilo_splnit.pdf

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. *Mzdová sféra ČR - rok 2016*

[online] 2017a [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: https://www.ispv.cz/getattachment/da0fea66-1cde-4b1b-a7cd-49e56eb8f1d2/CR_164_MZS-pdf.aspx?disposition=attachment

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. *Platová sféra ČR - rok 2016*

[online] 2017b [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: https://www.ispv.cz/getattachment/666bb714-93b9-431a-8c37-f6095243ac62/CR_164_PLS-pdf.aspx?disposition=attachment

KURZY.CZ. *Průměrný evidenční počet zaměstnanců (Zaměstnanost) - ekonomika ČNB*.

[online] 2017 [cit. 2017-04-02]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/cnb/ekonomika/vseobecna-ekonomicka-statistika/zamestnanost/prumerny-evidencni-pocet-zamestnancu/>

MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Makroekonomická predikce - duben 2017*. [online] 2017 [cit. 2017-04-02]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2017/makroekonomicka-predikce-duben-2017-28211>

MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Státní rozpočet 2016 v kostce*. [online] 2016 [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: http://www.mfcr.cz/assets/cs/media/Informacni-letak_2016_Statni-rozpocet-v-kostce.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*.

[online] 2017a [cit. 2017-04-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR*.

[online] 2017b [cit. 2017-04-01]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/kopie_-_vydaje_na_spz_souhrnny_prehled_1991-2016.xlsx

MONITOR. *Rozklikávací rozpočty*. [online] 2017 [cit. 2017-04-01]. Dostupné z: <http://monitor.statnipokladna.cz/2016/statni-rozpocet/#rozpocet-prijmy-druhovy>

NEUMARK, David. *The Effects of Minimum Wages on Employment*. [online] 2015 [cit. 2017-04-02]. Dostupné z: <http://www.frbsf.org/economic-research/publications/economic-letter/2015/december/effects-of-minimum-wage-on-employment/>

ODBOR ANALÝZ A INFORMACÍ ÚŘADU VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR*. [online] 2014b [cit. 2017-03-07]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/VLIV-MINIMALNI-MZDY-NA-NEZAMESTNANOST-V-CR.pdf>

OSN ČESKÁ REPUBLIKA. *Všeobecná deklarace lidských práv*. [online] 2015 [cit. 2017-04-03]. Dostupné z: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/UDHR_2016_CZ_web.pdf

PÍCL, Michal a Petr RICHTER. *Minimální mzda a její vliv na nezaměstnanost v ČR*. [online] 2014a [cit. 2017-03-07]. Dostupné z: <http://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=aop&pdf=458.pdf>

OECD. *Minimum relative to average wages of full-time workers*. [online] 2017 [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vyměřovací základ stát*. [online] 2017 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/povinnosti-platcu-metodika/stat/vymerovaci-zaklad-stat>

Zákony

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 457/2016 Sb., o státním rozpočtu České republiky na rok 2017

Seznam zkratek

ČNB	Česká národní banka
ZDP	Zákon o daních z příjmů
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČSÚ	Český statistický úřad

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 21. dubna 2017

.....

Bc. Adam Hruzík

Seznam příloh

Příloha číslo 1: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Příloha číslo 2 Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti